

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO**  
**CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS**  
**FACULDADE DE DIREITO**

**UMA LEITURA DO TRABALHO INTERMITENTE IMPLEMENTADO PELA LEI N.  
13.467/2017 À LUZ DOS REFERENCIAIS TEÓRICOS SOBRE OS SENTIDOS DA  
FLEXIBILIDADE**

**NATHALIA MARBLY MIRANDA SANTOS**

**RIO DE JANEIRO**  
**2018 / 2ºSemestre**

**NATHALIA MARBLY MIRANDA SANTOS**

**UMA LEITURA DO TRABALHO INTERMITENTE IMPLEMENTADO PELA LEI N.  
13.467/2017 À LUZ DOS REFERENCIAIS TEÓRICOS SOBRE OS SENTIDOS DA  
FLEXIBILIDADE**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito, sob a orientação da **Professora Doutora Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva**.

**RIO DE JANEIRO**

**2018/ 2º Semestre**

## CIP - Catalogação na Publicação

M1941      Miranda Santos, Nathalia Marbly  
              Uma leitura do trabalho intermitente  
              implementado pela Lei n. 13.467/2017 à luz dos  
              referenciais teóricos sobre os sentidos da  
              flexibilidade / Nathalia Marbly Miranda Santos. --  
              Rio de Janeiro, 2018.  
              82 f.

              Orientador: Sayonara Grillo Coutinho Leonardo  
              da Silva.

              Trabalho de conclusão de curso (graduação) -  
              Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade  
              de Direito, Bacharel em Direito, 2018.

              1. Trabalho intermitente. 2. Intermitência. 3.  
              Flexibilidade. 4. Precarização. 5. Reforma  
              Trabalhista. I. Grillo Coutinho Leonardo da Silva,  
              Sayonara , orient. II. Título.

Elaborado pelo Sistema de Geração Automática da UFRJ com os dados fornecidos  
pelo(a) autor(a), sob a responsabilidade de Miguel Romeu Amorim Neto - CRB-7/6283.

**UMA LEITURA DO TRABALHO INTERMITENTE IMPLEMENTADO PELA LEI N.  
13.467/2017 À LUZ DOS REFERENCIAIS TEÓRICOS SOBRE OS SENTIDOS DA  
FLEXIBILIDADE**

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito de graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do **Professora Doutora Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva**.

Data de aprovação: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Banca Examinadora:

---

Prof. Dr. Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva

---

Membro da Banca

---

Membro da Banca

**RIO DE JANEIRO**  
**2018/ 2º Semestre**

“Muito tempo depois, Josep Verdura, o filho daquele operário maldito, me contou. Contou em Barcelona, quando cheguei ao exílio. Contou: ele era um menino desesperado que queria salvar o pai da condenação eterna e aquele ateu, aquele teimoso, não entendia.  
— *Mas papai* — disse Josep, chorando — *se Deus não existe, quem fez o mundo?*  
— *Bobo* — disse o operário, cabisbaixo, quase que segredando — *Bobo. Quem fez o mundo fomos nós, os pedreiros.*”

(A origem do mundo, Eduardo Galeano)

## AGRADECIMENTOS

Quando convencida deixei Salvador para viver no Rio de Janeiro, não poderia antecipar o rebuliço que haveria em mim. Ao cruzar pela primeira vez as portas da Faculdade Nacional de Direito, sentia que cada passo adiante eu já havia planejado e o ponto de chegada eu mirava ali mesmo da partida. Anos depois, me vejo em um lugar tão diferente do querido ou imaginado naquele tempo: não encontrei caminhos certos por aqui, nem escolhas óbvias, nem respostas. Viver no Rio de Janeiro foi viver embrenhada na dúvida, na inconstância de vontades, querer mais e querer menos, me descobrir e redescobrir a todo tempo. Foi desejar largar tudo e depois me apegar a tudo com toda a força que existia em mim; ou qualquer coisa menos serena. Estudar na Faculdade Nacional de Direito foi muito mais que estudar na Faculdade Nacional de Direito: foi transformar e, sobretudo, ser transformada. Foi muito mais e foi melhor. É diferente do lugar querido e imaginado, mas certamente é o lugar em que é preciso estar. E que abraço agora. Este trabalho, acredito, representa um pouco disto tudo, das imperfeições das linhas da vida que hoje, com orgulho, aprendo a lidar.

As incontáveis aventuras e desventuras que vivi ao longo destes mais de cinco anos só foram possíveis porque pude compartilhar alegrias com gente querida e também chorar em muitos ombros amigos. Agradeço à minha amada mãe, ao meu apaixonante pai e ao meu irmão e grande companheiro, Vini, por confiarem e investirem em mim e, o mais importante, pelo afeto incondicional que a tudo sobrevive. À minha vó, que cuida de mim desde que me entendo por gente, e a toda a minha querida família, pelo amor, pelo suporte e por terem segurado a saudade. À Agne, meu ponto de equilíbrio, e a Lázaro, fonte inesgotável de generosidade. Às minhas amigas baianas, especialmente a Juliana G., Juliana A., Camila, Cíntia, Amanda, Geneth, Eugênia, Letícia, Fernanda e Gabriela, por estarem sempre do meu lado, de tantas formas. À minha irmã de vida, Luisa, que, em meio à revoada mensagens não respondidas, nunca me abandona. À Marina, a Renato, a Celso e à Bruna, com quem dividi um teto e toda uma vida. Aos meus tesouros da Nacional, Tammy, Thais, Manuela, Morgana, Sarah, Victor, Lorena, Kaique, Gabriel, Maria, Leonardo, Débora e Helena, por compartilharem comigo as dores e as delícias de ser uma estudante de direito no Rio de Janeiro. Aos presentes que a pesquisa me deu, Lua, Tainá, Renata e Henrique, por estarmos juntos. A todos os membros do CIRT, por me acolherem tão bem e por me ensinarem muito.

Agradeço, com muito carinho, à professora Sayonara, pelos ensinamentos e pela orientação sempre cuidadosa, mas, principalmente, pela paciência, pelo ouvido atento e o coração cheio.

Ao meu lar, Alan, por ser tanto. Tudo em você é tão doce e tão leve...Mal posso esperar para desbravar o mundo com você! Obrigada!

## RESUMO

A chamada “reforma trabalhista”, implementada pela Lei n. 13.467/2017, teve, como pano de fundo, um discurso que situava uma pretensa “modernização” e a “flexibilização” da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) como as respostas necessárias à solução da crise socioeconômica e institucional vivida pelo país, em direção ao desenvolvimento econômico. Era preciso, dizia-se, adequar a norma às novas formas de interação num mundo globalizado e tecnológico. No sentido da flexibilização das relações laborais, foi introduzido na ordem jurídica trabalhista o trabalho intermitente (art. 443, §3º, e art. 452-A, da CLT), uma espécie de contrato atípico que se caracteriza pela prestação de serviço de forma descontínua, em que pese o vínculo empregatício: o trabalhador apenas trabalha quando convocado e só é remunerado pelo tempo efetivamente trabalhado. A flexibilidade na conformação dos horários laborais e na definição salarial é evidente e suscita a questão dos possíveis impactos que a nova previsão pode produzir nos trabalhadores e trabalhadoras. Nesse caminho, o presente trabalho tem como objeto a análise do trabalho intermitente a partir de referenciais teóricos sobre os sentidos da flexibilidade. Para este propósito, valendo-se de uma abordagem interdisciplinar no campo das ciências sociais, serão utilizados, por meio de revisão bibliográfica, mormente os estudos de David Harvey, Sadi Dal Rosso, Richard Sennett e Oscar Ermida Uriarte, os quais serão articulados às obras de Graça Druck, Edith Seligmann-Silva, Ricardo Antunes e Giovanni Alves na busca por estes sentidos. Para a análise do trabalho intermitente, seu tratamento normativo e seus sentidos, foram levantados textos dogmáticos, dados reunidos por órgãos estatais, documentos legislativos emitidos ao longo do processo legislativo que culminou com a aprovação da Lei n. 13.467/2017 e documentos elaborados por instituições do trabalho.

**Palavras-chave:** Trabalho intermitente; Intermitência; Flexibilidade; Precarização; Reforma Trabalhista;

## **ABSTRACT**

The so-called "Labor Reform", brought by Law n. 13.467/2017 had as background the argument that the "modernization" and the "loosen" of the CLT (Consolidation of Brazilian Labour Laws) were the necessary answers to solve the institutional and socioeconomical crisis that the country was passing through, reconducting the nation towards the economical development. It was held that was necessary to Brazil regulate new forms of interaction in a globalized and technological world. Regarding the loosening of labor relations, it was introduced in the labor legislation the concept of intermittent employment (CLT art. 443, §3º, and 452-A), a kind of an unusual contract, characterized by a discontinued provision of labor service. Therefore, the employee works only when its summoned, and is paid strictly for the time spent working. The loosening in the attribution of work hours and pay-scale definition is evident and generate questions over the possible impacts that these new amendments can do on workers. The present study seeks to analyze the concept of the intermittent employment under theoretical references of the sense of loosening. For this purpose, invoking the multidisciplinary approach of social sciences, are going to be analyzed, under bibliographic review, the researchs of David Harvey, Sadi Dal Rosso, Richard Sennett and Oscar Ermida Uriarte, which are going to be interconnected with the studies of Graça Druck, Edith Seligmann-Silva, Ricardo Antunes and Giovanni Alves. In order to examine the question of intermittent employment, its regulation and aims, were raised selected works, as state bodies research data, documents published by labor cause institutions, and finally normative documents issued along the procedures of the Bill of Law that turned into the approval of Law n. 13.467/2017.

**Key-words:** Intermittent Work; Intermittency; Loosen; Job Insecurity; Labor Reform.



## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Total de admissões por mês em números absolutos. Fonte: CAGED – MTB.....	58
Gráfico 2: Trabalhadores com mais de uma admissão para o trabalho intermitente por mês em números absolutos. Fonte: CAGED – MTB.....	59
Gráfico 3: Distribuição dos trabalhadores intermitentes por setor da atividade econômica mês a mês. Fonte: CAGED – MTB. ....	59
Gráfico 4: Comparativo percentual entre homens e mulheres em trabalho intermitente mês a mês. Fonte: CAGED – MTB.. ....	60
Gráfico 5: Comparativo percentual por faixa etária de trabalhadores em trabalho intermitente mês a mês. Fonte: CAGED – MTB.....	60
Gráfico 6: Comparativo percentual por grau de escolaridade de trabalhadores em trabalho intermitente mês a mês. Fonte: CAGED – MTB.. ....	61

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>11</b>
<b>1. A FLEXIBILIDADE NO PÓS FORDISMO: A ÉTICA DO “EU MALEÁVEL” ...</b>	<b>14</b>
1.1. Um breve relato sobre as impermanências e permanências do capitalismo no século XX e os impactos no desenho do trabalho .....	14
1.2. Os sentidos da flexibilidade na era de acumulação flexível .....	23
1.3. A flexibilidade como armadilha: o trabalho a caminho da precarização? .....	30
1.4. Trabalhadores à deriva: a liquidez das relações e a (de)formação do caráter no novo capitalismo .....	35
<b>2. O TRABALHO INTERMITENTE E A FLEXIBILIDADE .....</b>	<b>42</b>
2.1. Uma breve contextualização: a “reforma trabalhista” .....	42
2.2. A regulamentação do trabalho intermitente pela Lei n. 13.467/17 .....	48
2.3. As relações entre intermitência, flexibilidade e precarização.....	54
2.3.1. O que os dados oficiais têm a dizer sobre os trabalhadores em jornadas intermitentes no Brasil?.....	55
2.3.2. <i>Zero-hour contracts</i> : alguns apontamentos sobre o modelo britânico e os seus sobre os trabalhadores .....	62
2.3.3. Trabalho intermitente: flexível e precarizado?.....	68
2.4. O trabalho intermitente e narrativas fragmentadas .....	69
<b>CONCLUSÕES.....</b>	<b>71</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>74</b>

## INTRODUÇÃO

A chamada “reforma trabalhista” recém implementada pela Lei n. 13.467/2017 encontrou a sua justificação, no discurso de seus defensores, na alegada necessidade de modernizar a legislação laboral que, condensada na supostamente rígida e retrógrada Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), mostrava-se inadequada aos novos tempos globais e tecnológicos. Flexibilizar a lei e o trabalho tornou-se o mantra justificador de uma significativa alteração na ordem justalhistista, tida como única via à dissolução das barreiras que, afirma-se, travam o progresso econômico do país. Era preciso (e ainda o é), dizem os reformistas, trazer as relações de trabalho ao século XXI.

No bojo das mudanças imprimidas na legislação do trabalho, para além da reformulação de institutos pré-existentes, foram introduzidas novas figuras jurídicas, sobretudo no que se refere ao contrato individual de trabalho. Diz-se, nesse sentido, que a “reforma trabalhista” instaurou uma multiplicidade contratual<sup>1</sup>, o que significa que possibilitou uma diversificação dos modos pelos quais se estabelece a relação formal de emprego. Nesse quadro de pluralidade de contratos, insere-se o contrato para o trabalho intermitente. A previsão do trabalho intermitente se situa dentre as mudanças mais discutidas, criticadas e, principalmente, mais propagandeadas pelas autoridades ligadas à “reforma”. Promessa de estímulo a criação de emprego, o trabalho intermitente foi, ademais, amplamente defendido na imprensa como mecanismo redutor de desigualdades, apto a retirar milhares de trabalhadores e trabalhadoras dos números da informalidade. Com a promulgação da Lei n. 13.467/2017, a referida modalidade contratual enfim adentra o âmbito normativo, e passa a ser regulada pelos arts. 443, §3º, e 452-A, da CLT.

Integra a própria definição do trabalho intermitente a descontinuidade da prestação de labor. Isto é, a essência do trabalho intermitente reside no fato de que o trabalhador somente trabalha quando é convocado pelo empregador e somente recebe pelas horas de trabalho efetivamente prestadas. O tempo é dividido entre o de atividade, em que há labor, e o de inatividade, em que o trabalhador aguarda receber o chamado ao trabalho. Convive no cotidiano do trabalhador em regime de intermitência, portanto, a indefinição do horário de trabalho e uma

---

<sup>1</sup>SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **O Brasil das Reformas Trabalhistas: Insegurança, Instabilidade e Precariedade**. In: SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; EMERIQUE, Lilian Balmant; BARISON, Thiago (orgs.). *Reformas Institucionais de Austeridade, Democracia e Relações de Trabalho*. São Paulo: LTr, 2018, p. 213.

incerteza salarial que fazem do contrato de trabalho intermitente o instrumento interessante às variações mercadológicas da demanda, pois possibilitam a diversificação da conformação do uso da mão-de-obra.

Essa qualidade flexível do trabalho intermitente chama a atenção à necessidade de elaboração de estudos que se concentrem em compreender o fenômeno da intermitência, em particular quando se recorda que é esta uma modalidade nova ao ordenamento jurídico brasileiro e, que, dado o curto espaço de tempo desde a elaboração e entrada em vigo da Lei n. 13.467, ainda são incipientes os estudos a respeito. A presente pesquisa toma, então, como objeto o instituto, com o objetivo de contribuir à construção de uma inteligibilidade sobre os seus termos. Neste caminho, se propõe a analisar os aspectos legislativos, interpretativos e empíricos disponíveis sobre o trabalho intermitente tal como implantado pela “reforma trabalhista” à luz dos referenciais teóricos sobre a flexibilidade.

No primeiro capítulo, os esforços se voltam à apreensão dos sentidos possíveis da flexibilidade, assente nos referenciais teóricos do campo da sociologia e do direito, mormente os estudos de David Harvey sobre a transição do modelo fordista de produção ao modelo de acumulação flexível<sup>2</sup>; de Richard Sennett<sup>3</sup> sobre a organização flexível da produção e os impactos que produz nas subjetividades daqueles que trabalham; de Sadi Dal Rosso, acerca da flexibilidade na distribuição dos horários de trabalho e o seu papel central na estrutura produtiva<sup>4</sup>; e, ademais, de Oscar Ermida Uriarte, sobre a dimensão jurídica da flexibilidade<sup>5</sup>. Investiga-se, principalmente, quais são os propósitos do discurso da flexibilidade no contexto contemporâneo e qual o seu papel na determinação das maneiras de se trabalhar e na definição dos direitos dos trabalhadores. A seguir, os conceitos serão articulados os

O segundo capítulo é dirigido à análise do trabalho intermitente. Utiliza-se, para tanto, da letra da lei, de textos da dogmática jurídica, documentos emitidos durante o processo legislativo que resultou na edição da Lei n. 13.467/2017, documentos elaborados por instituições do campo

---

<sup>2</sup> HARVEY, David. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural**. 15ª edição. Edições Loyola: São Paulo, 2005.

<sup>3</sup> SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter: o desaparecimento das virtudes com o novo capitalismo**. Rio de Janeiro, Bestbolso, 2012.

<sup>4</sup> DAL ROSSO, Sadi. **O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor**. São Paulo: Boitempo, 2017.

<sup>5</sup> URIARTE, Oscar Ermida. **A flexibilidade**. São Paulo: LTr, 2002

do direito, que oferecem uma visão jurídica acerca do trabalho intermitente. No momento seguinte, serão brevemente examinados os dados disponíveis no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), divulgados pelo Ministério do Trabalho (MTb) no âmbito do programa do Programa de Disseminação de Estatísticas do Trabalho (PDET), à procura de uma compreensão da conformação prática do trabalho intermitente que possa contribuir com estudo proposto. Numa perspectiva complementar, serão analisados alguns dos aspectos referentes aos chamados *zero-hour contracts*, uma versão britânica do trabalho intermitente, muito anterior à inaugurada no Brasil, que, embora guarde peculiaridades, guarda também expressivas semelhanças ao modelo brasileiro e, acredita-se, pode ajudar no melhor entendimento de como opera o fenômeno da intermitência e como afeta a realidade do trabalho. Os tópicos finais serão dedicados às possíveis conexões entre intermitência, flexibilidade e, o que vem sendo tratado, como se verá, por precarização do trabalho. Feito isto, o trabalho se encaminhará para as conclusões alcançadas.

Trata-se, pois, de uma pesquisa realizada a partir do olhar interdisciplinar no campo das ciências sociais, que se valeu das técnicas de revisão bibliográfica, da análise qualitativa de dados empíricos provenientes, principalmente, de fontes primárias e de um cotejo entre a experiência nacional e estrangeira do trabalho intermitente.

## **1. FLEXIBILIDADE NO PÓS-FORDISMO: A ÉTICA DO “EU MALEÁVEL”**

O primeiro capítulo será dedicado ao estudo dos referenciais analíticos do campo da sociologia do trabalho, a partir do que se pretende chegar ao sentido ou aos sentidos atribuídos à noção de flexibilidade na dinâmica da produção e, mais especificamente do trabalho.

Para tanto, inicialmente, será delineado um curto panorama acerca dos caminhos percorridos pelo capitalismo na história recente, buscando uma compreensão sobre a organização atual do sistema. Esta busca parte do entendimento de que as transformações que o capital atravessa historicamente e geograficamente, sempre tendentes à manutenção e ampliação da acumulação capitalista, podem produzir impactos decisivos nos modos de viver e de trabalhar que, de certo, afetar os indivíduos, suas relações consigo, com o trabalho e com o mundo. Para conhecer o lugar ocupado pela flexibilidade nesse quadro, uma leitura sobre o contexto histórico é necessária. Posteriormente, tentará extrair os significados possíveis da flexibilidade especialmente no que concerne à configuração do trabalho e ao trabalhador, suas condições de vida e trabalho e sua proteção jurídica, para, logo em seguida, tentar relacioná-los com potenciais efeitos às condições de trabalho e de vida daqueles e daquelas que trabalham.

### **1.1. Um breve relato sobre a transição do fordismo para capitalismo flexível**

No que pesem as barreiras iniciais às peculiaridades do modo fordista de produção, que se traduziram em resistências por parte da classe trabalhadora<sup>6</sup> e do capital<sup>7</sup>, a destrutividade e

---

<sup>6</sup> “Houve, ao que parece, dois principais impedimentos à disseminação do modelo fordista nos anos entre-guerras. Para começar, o estado das relações de classe no mundo capitalista dificilmente era propício à fácil aceitação de um sistema de produção que se apoiava tanto na familiarização do trabalhador com longas horas de trabalho puramente rotinizado, exigindo pouco das habilidades manuais tradicionais e concedendo um controle quase inexistente ao trabalhador sobre o projeto, o ritmo e a organização do processo produtivo. Ford usara quase que exclusivamente a mão de obra imigrante no seu sistema de produção, mas os imigrantes aprenderam que os trabalhadores americanos eram hostis. A rotatividade da força de trabalho de Ford mostrou-se impressionantemente alta. [...] No resto do mundo capitalista, a organização do trabalho e as tradições artesanais eram simplesmente muito fortes, e a imigração muito fraca, para permitir ao fordismo ou ao taylorismo qualquer facilidade de produção, muito embora os princípios gerais da administração científica fossem plenamente aceitos”. São Paulo: Loyola, 2005. p. 123.

<sup>7</sup> “A segunda barreira importante a ser enfrentada estava nos modos de intervenção estatal. Foi necessário conceber um novo modo de regulamentação para atender aos requisitos da produção fordista; e foi preciso o choque da depressão selvagem e do quase-colapso do capitalismo na década de 30 para que as sociedades capitalistas chegassem a alguma nova concepção da forma e do uso dos poderes do Estado. [...] A estase democrática dos anos 20 (embora vinculada a classe tinha de ser superada), muitos concordavam, por um pouco de autoritarismo e intervencionismo estatais, para os quais bem poucos precedentes (salvo a industrialização do Japão ou as intervenções bonapartistas da França do Segundo Império) podiam ser encontrados. [...] O problema, tal como via um economista como Keynes, era chegar num conjunto de estratégias administrativas científicas e poderes estatais que estabilizassem o capitalismo, ao mesmo tempo que se evitavam as evidentes repressões e irracionalidades,

a instabilidade experimentadas durante as duas grandes guerras mundiais lançaram luz sobre as vantagens do planejamento social e econômico<sup>8</sup>, de modo que o fordismo acabou por posicionar-se como modelo hegemônico de reprodução capitalista de meados até fins do século XX<sup>9</sup>.

Em linhas gerais, o modelo fordista significou o aprofundamento da racionalização do processo produtivo por meio do aproveitamento massivo das inovações tecnológicas disponíveis e de uma divisão do trabalho fundada no rígido controle do tempo e na vigilância constante dos trabalhadores na realização de suas tarefas<sup>10</sup>. Contudo, se por um lado o sistema antecedente, de matriz taylorista, igualmente previra uma estrutura produtiva altamente organizada, hierarquizada e fragmentada, David Harvey afirma ter sido o fordismo capaz de imbricar a lógica da massificação às diversas dimensões da vida social, moldando valores e o ambiente cultural. Segundo o autor, o que distingue o fordismo do taylorismo é a apreensão de Henry Ford de que

[...]produção em massa significava consumo de massa, um novo sistema de produção do trabalho, uma nova política de controle e gerência do trabalho, uma nova estética e uma nova psicologia, em suma, um novo tipo de sociedade democrática, racionalizada, modernista e populista.<sup>11</sup>

---

toda a beligerância e todo o nacionalismo estreito que as soluções nacional-socialistas implicavam. É nesse contexto confuso que temos que compreender as tentativas altamente diversificadas em diferentes nações-Estado de chegar a arranjos políticos, institucionais e sociais que pudessem acomodar a crônica incapacidade do capitalismo de regulamentar as condições essenciais de sua própria reprodução”. Ibid., p. 124.

<sup>8</sup> VIANA, Márcio Túlio. **A proteção social do trabalhador no mundo globalizado**. In: Da greve ao boicote e outros pequenos estudos. Belo Horizonte: RTM, 2017, pp. 79-114. p. 80

<sup>9</sup>Harvey indica o ano de 1914 como marco inicial do fordismo. HARVEY, David, op. cit., p. 121.

<sup>10</sup> David Harvey esclarece que o modelo de Henry Ford se assemelhava àquele concebido por F.W. Taylor que, por sua vez, inspirava-se em estudos elaborados no curso do século XIX, e que encontrava-se bastante difundido à altura: “Em muitos aspectos, as inovações tecnológicas e organizacionais de Ford eram mera extensão de tendências bem estabelecidas. A forma corporativa de organização de negócios, por exemplo, tinha disso aperfeiçoada pelas estradas de ferro ao longo do século XIX e já tinha chegado, em particular depois da onda de fusões e de formação de trustes e cartéis no final do século, a muitos setores industriais (um terço dos ativos manufatureiros americanos passaram por fusões somente entre os anos 1888 e 1902). Ford também fez pouco mais do que racionalizar velhas tecnologias e uma detalhada divisão do trabalho preexistente, embora, ao fazer o trabalho chegar ao trabalhador numa posição fixa, ele tinha conseguido dramáticos ganhos de produtividade. *Os Princípios da Administração Científica*, de F.W. Taylor – um influente tratado que descrevia como a produtividade do trabalho podia ser radicalmente aumentada através da decomposição de cada processo de trabalho em movimentos componentes e da organização de tarefas de trabalho fragmentadas segundo padrões rigorosos de tempo e estudo de movimento – tinham sido publicados, afinal, em 1911. E o pensamento de Taylor tinha uma longa ancestralidade, remontando, através dos experimentos de Gilbreth, na década de 1890, às obras de escritores como Ure e Babbage, que Marx considerara reveladoras. A separação entre gerência, concepção, controle e execução (e tudo o que isso significava em termos de relações sociais hierárquicas e desabilitação dentro do processo de trabalho) também já estava bem avançada” HARVEY, David. Ibid, p. 121.

<sup>11</sup> Idem.

Ancorado na produção homogênea<sup>12</sup> e em larga escala, de planejamento a longo prazo, e no consumo massificado<sup>13</sup>, a propagação do fordismo, de acordo com Harvey, dependeu sobretudo de uma readequação dos papéis dos diversos agentes da sociedade capitalista em direção a um aparente equilíbrio de poder<sup>14</sup>. Assim, o capital foi centralizado e o processo produtivo assistiu à intensificação da racionalização e da verticalização<sup>15</sup>. A sedimentação do modelo de Ford caminhou, ainda, de mão dadas à ampliação de uma atuação do Estado voltada para a tarefa de garantir a estabilidade necessária aos ganhos financeiros e à sobrevivência do esquema de produção e consumo de massa, o que significou robusta presença estatal na vida econômica e social – seja pelo investimento direto em setores econômicos estratégicos, seja pela assunção de encargos sociais<sup>16</sup>. De outro lado, verificou-se, neste período, um acentuado movimento de internacionalização, com a abertura dos países para o capital externo (proveniente especialmente dos Estados Unidos) e a expansão do comércio global<sup>17</sup>.

Interessa-nos perceber que estas reconfigurações produziram seus efeitos também, e talvez principalmente, na organização do labor. Esta, no projeto fordista, assentou-se no severo controle do movimento e do tempo de trabalho, especializado, de repetição e de alta produtividade, expresso nas figuras da linha de montagem e da produção em série<sup>18</sup>. As relações e processos de trabalho que se estabeleciam no espaço da fábrica fordista eram estratificadas, rígidas, havendo pouca ou nenhuma margem de liberdade e autonomia para o empregado na realização do trabalho.

Existia, contudo, a preocupação em se criar um tempo de lazer no qual o trabalhador pudesse realizar o seu papel no consumo dos produtos postos em excesso no mercado. Ao passo que se exigia autodisciplina na atividade laborativa, esperava-se também que o trabalhador dispusesse do seu tempo livre de maneira proveitosa ao sistema com o “rigor moral” de um consumo “racional”<sup>19</sup>. De maneira que se desenrolou a consolidação de uma jornada de trabalho bem delineada, marcada pelo padrão de 8 horas diárias, 40 horas semanais e cinco dias por semana, com uma delimitação relativamente clara entre tempos de trabalho e tempos de

---

<sup>12</sup> ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?**. 16ª ed. Cortez: São Paulo, 2006. p. 35

<sup>13</sup> VIANA, Marcio Túlio, op. cit., p.81.

<sup>14</sup> HARVEY, David, 2005, p. 125

<sup>15</sup> Ibid., p. 129.

<sup>16</sup> Idem.

<sup>17</sup> Ibid., p.131.

<sup>18</sup> ANTUNES, Ricardo, 2006, p. 35.

<sup>19</sup> Idem.



não trabalho, cuja adoção se deu em quase todo o mundo ocidental, ainda que por processos distintos e com variações<sup>20</sup>.

O estabelecimento de jornadas tempo-integral, ou padrão, e do assalariamento no Estado keynesiano está associada a aquisição de inúmeros direitos pela classe trabalhadora – a sua conformação, há de se dizer, não deriva somente de concessões estatais ou capitalistas, mas de lutas travadas historicamente pelos homens e mulheres que trabalham<sup>21</sup>. Não se pode, pois, ignorar que se as jornadas por tempo integral foram regulamentadas pelo Estado e aproveitadas pelas indústrias para a consecução dos objetivos de lucro, de outro lado a forma que adquiriu na moldura fordista-keynesiana advém em grande medida dos pleitos dos movimentos sociais trabalhistas, sempre atuantes em busca de melhores condições de trabalho as quais materializavam em garantias sociais reconhecidas pela ordem jurídica estatal<sup>22</sup>.

Os pilares sobre os quais se construiu o paradigma fordista-keynesiano, mormente a planificação da economia, a ampliação do papel do Estado em diversas instâncias sociais e as funções relativamente bem definidas do capital e do trabalho, propiciaram, como visto, uma certa estabilidade política e econômica que deu segurança à acumulação do capital. Contudo, as contradições contidas no âmbito do capitalismo persistiram e acabaram por conduzir à falência o modelo fordista de produção<sup>23</sup>. Um indício de que a aparente harmonia entre os diferentes atores da sociedade capitalista não significou a completa neutralização das disputas existentes e inerentes à dinâmica do capital encontra-se em observação feita por Harvey ao analisar a situação do trabalho e verificar a existência de “súbitas irrupções de descontentamento mesmo entre trabalhadores afluentes”<sup>24</sup> e, referenciando Harry Braverman, afirmar que “o problema perpétuo de acostumar o trabalhador a sistemas de trabalho inexpressivos e degradados nunca pode ser completamente superado”<sup>25</sup>.

De acordo com David Harvey, as tensões que subsistiram no fordismo e que o levaram ao colapso ganham contornos mais drásticos nos anos de 1960 a 1970 e suas raízes se encontram

---

<sup>20</sup> DAL ROSSO, Sadi. **O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor**. São Paulo: Boitempo, 2017, p. 34.

<sup>21</sup> Ibid, p. 22, 25, 26 e 32.

<sup>22</sup> Ibid., pp. 21-22.

<sup>23</sup> HARVEY, David, 2005, p. 136-162.

<sup>24</sup> HARVEY, David, 2005, p. 128.

<sup>25</sup> BRAVERMAN, Harry. **Labor and Monopoly Capital**. Nova York, 1974 *Apud* HARVEY, David, 2005, pp. 128-129.

na noção de rigidez. Essa rigidez, dizia-se, estava nos investimentos de larga escala e longo prazo em sistemas de produção em massa, que presumiam poucas variações no consumo e no crescimento; nos mercados, na alocação e nos contratos de trabalho; nos sempre crescentes compromissos sociais firmados pelo Estado keynesiano<sup>26</sup>.

A capacidade de agregação e resistência da classe trabalhadora também eram vistos pelos agentes econômicos como entraves ao desenvolvimento capitalista<sup>27</sup>. Além disso, a impressão de dinheiro como política monetária<sup>28</sup> combinada à elevação dos estoques em função incapacidade de escoamento da produção excessiva acarretou o crescimento da inflação, o que reduziu o ritmo de expansão do capital<sup>29</sup>. No ano de 1973, o primeiro choque do petróleo agrava sobremaneira o quadro e os efeitos da crise de queda da oferta e do crescimento, aumento dos custos de produção, desemprego estrutural e, por conseguinte, estagnação econômica são sentidos em todo o mundo<sup>30</sup>.

No Brasil, a formação de um Estado de Bem-Esta Social nos moldes fordistas-keynesianos, com uma sólida rede de proteção social, ainda não havia se completado nos anos 1970 (e nunca se completou)<sup>31</sup>. Nem por isso, a crise deixou de ser sentida por aqui. A recessão experimentada pelo país especialmente nos anos 1980 e 1990 “prejudicou as bases do milagre econômico, provocando desequilíbrio das contas externas, saída de dólares para o pagamento de petróleo, perda de reservas internacionais, aumento da inflação e redução do crescimento”<sup>32</sup>. Ademais, muitos trabalhadores foram levados a procurar empregos não qualificados ou pouco qualificados e o mercado de trabalho informal se expandiu, além de ter havido a piora das condições de labor tanto dos empregados contratados quanto subcontratados<sup>33</sup>. Por outro lado, houve a acentuação da resistência dos trabalhadores contra as políticas recessivas e contra o desemprego<sup>34</sup>.

---

<sup>26</sup> Ibid., p. 135

<sup>27</sup> HARVEY, David. **O enigma do capital e as crises do capitalismo**. São Paulo: Boitempo, 2011, p. 61.

<sup>28</sup> HARVEY David, 2005, p. 136.

<sup>29</sup> MURADAS, Daniela; GONÇALVES, Antonio Fabrício de Matos; ANJOS, Lucas Costa dos. **Evolução do sistema produtivo capitalista: contexto político econômico**. In: (Cord.) MURADAS, Daniela. Manipulações trabalhistas e o direito do trabalho. Belo Horizonte: RTM, 2018.pp. 123-154. p. 133.

<sup>30</sup> Idem.

<sup>31</sup> SELIGMANN-SILVA, Edith. **Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo**. São Paulo: Cortez, 2011

<sup>32</sup> MURADAS, Daniela; GONÇALVES, Antonio Fabrício de Matos; ANJOS, Lucas Costa dos, op. cit., p. 144.

<sup>33</sup> SELIGMANN-SILVA, Edith, 2011, p. 455.

<sup>34</sup> Idem, p. 456.

Nos momentos históricos em que as crises sistêmicas eclodem, o capital tende a reestruturar-se, redesenhando a dinâmica da produção, do consumo e, por óbvio, do trabalho a fim de perpetuar e expandir o processo de acumulação<sup>35</sup>. Assim, neste cenário caótico da economia global, no qual os ganhos de produtividade foram solapados<sup>36</sup>, proposições por mudanças na dinâmica fordista ganham substância e a ideia de flexibilidade desponta enquanto alternativa ao paradigma vigente<sup>37</sup>. Pela ótica mercadológica, seria preciso tornar os diferentes procedimentos mais eficientes, a fim de alargar a produtividade e a lucratividade e, assim, resolver os problemas legados pelo fordismo.

O fortalecimento da concepção de flexibilidade enquanto instrumento central do capitalismo ocorre tanto na perspectiva de rearranjo das estratégias de acumulação do capital, no sentido de adequá-las a conjuntura, como por fruto de enfrentamentos entre trabalhadores e empregadores ante a elevação dos índices de desemprego. Relativamente a estes enfrentamentos, Dal Rosso esclarece a disputa centrava-se na definição das políticas de emprego: enquanto os sindicatos, pretendendo aumentar os níveis de ocupação, pleiteavam a divisão dos postos de trabalho, os empregadores ofereciam em contraproposta a adoção de modalidades flexíveis de trabalho<sup>38</sup>.

Nessa esteira, a ordem capitalista assiste a um intenso processo de reestruturação, nos anos 1970, 1980 e 1990, migrando do modo fordista de produção para o modelo chamado por Harvey de “acumulação flexível”, de pós-fordismo, por Patrícia Maeda<sup>39</sup>, e de “capitalismo flexível, por Richard Sennett<sup>40</sup>: um movimento do capital que enfatiza “o novo, o fugidio, o efêmero, o fugaz e o contingente da vida moderna, em vez dos valores mais sólidos implementados na vigência do fordismo”<sup>41</sup>. Embora se possa dizer que o trajeto assim traçado representou, em larga medida, uma reconfiguração apenas superficial dos mecanismos do capital, com muitas continuidades e permanências, o giro para um novo regime foi

---

<sup>35</sup> HARVEY, David, 2011, p. 9-40.

<sup>36</sup> MAEDA, Patrícia. **A era dos zero-direitos: trabalho decente, terceirização e contrato zero-hora**. LTr: São Paulo, 2017a. p. 34.

<sup>37</sup> HARVEY, David, 2005, p. 20

<sup>38</sup> DAL ROSSO, Sadi. Op. cit. p. 29, et seq.

<sup>39</sup> MAEDA, Patrícia, 2017a, p. 34.

<sup>40</sup> SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter: o desaparecimento da virtude com o novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Bestbolso, 2012, p. 9.

<sup>41</sup> HARVEY, David. Op. cit. p. 161.

acompanhado de significativas transformações culturais que tiveram, por óbvio, impactos nas relações de produção, trabalho e consumo<sup>42</sup>.

A “acumulação flexível” caracteriza-se justamente pela adoção de formas mais flexíveis de se produzir, consumir e trabalhar, capazes de se adaptar com maior facilidade e agilidade aos anseios de um mundo dominado pela informatização e globalização<sup>43</sup>. A produção, diferentemente do que ocorria no regime fordista, é feita em pequena escala e em curto prazo, para atender diretamente à demanda (*just in time*); as inovações nos produtos são constantes, enquanto que as modas fugazes são estimuladas<sup>44</sup>. Para alcançar o propósito de máxima produtividade, a empresa deve reduzir consideravelmente os seus estoques, “enxugar-se” o quanto possível, horizontalizar-se e prezar pela “qualidade total”<sup>45</sup>.

A capacidade de dispersão do capital de acumulação flexível é gigantesca, o que se expressa no fenômeno da mundialização da economia<sup>46</sup>. O regime também é caracterizado pelo florescimento do mercado financeiro e desconstituição do Estado de Bem-Estar, sem que, necessariamente, haja menos intervencionismo estatal<sup>47</sup>. Aliás, o período é assinalado pela instauração de políticas neoliberais, de austeridade, redução fiscal e de direitos trabalhistas, todas com participação ativa do Estado visando criar um ambiente atrativo aos negócios<sup>48</sup>.

A retórica dominante entendia necessário, além do mais, “docilizar” a classe trabalhadora, que então possuía grande força e coesão, para reduzir os custos econômicos e políticos do trabalho<sup>49</sup>. Isto se deu, para além do incentivo à imigração, da automação e da transferência do capital para países onde a mão-de-obra era excedente e barata, por meio da implementação de políticas neoliberais:

Se tudo isso falhasse, havia pessoas como Ronald Reagan, Margaret Thatcher e o general Augusto Pinochet à espera, armados com a doutrina neoliberal, preparados para usar o poder do Estado para acabar com o trabalho organizado. Pinochet e os generais brasileiros e argentinos o fizeram com o poderio militar, enquanto Reagan e

---

<sup>42</sup> Ibid., p. 160.

<sup>43</sup> HARVEY, David. Op. Cit. p. 140, et seq.

<sup>44</sup> Ibid., p. 148

<sup>45</sup> ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça. A terceirização sem limites: a precarização do trabalho como regra. **O social em questão**, ano XVIII, n. 34, p. 19-40, 2015, p. 23.

<sup>46</sup> Ibid, p. 150.

<sup>47</sup> Ibid, p. 152, et seq.

<sup>48</sup> Ibid. 158-159.

<sup>49</sup> HARVEY, David, 2011, p. 21.

Tatcher orquestraram confrontos com o grande trabalho, quer diretamente no caso do confronto de Reagan com os controladores de tráfego aéreo a luta feroz de Thatcher com os mineiros e os sindicatos de impressão, quer indiretamente pela criação de desemprego<sup>50</sup>

Assim, os impactos da reconfiguração do capital no mercado de trabalho e na rotina dos trabalhadores foram expressivos. Aproveitando-se do nível elevado de desemprego, os empregadores puderam impor aos trabalhadores regimes de mais flexíveis de contratação e trabalho, o que levou a diminuição do emprego regular em favor do trabalho em tempo parcial, temporário ou subcontratado<sup>51</sup>. Mesmo no caso dos trabalhadores em contratos de tempo integral, a instabilidade, a insegurança e a flexibilidade no trabalho eram latentes<sup>52</sup>. Altas taxas de desemprego estrutural, exigências por habilidades constantemente cambiantes, baixos ganhos salariais e enfraquecimento do poder sindical podem ser associadas ao mercado de trabalho na era da “acumulação flexível”<sup>53</sup>. Nessa linha, sintetiza Dal Rosso que

a flexibilidade gigantesca da economia estadunidense as iniciativas de governos europeus, bem como de outros países, que criam trabalho de tempos parcial, temporários, intermitentes e tantas outras modalidades imagináveis de flexibilidade, representam, de um lado, a expansão de uma nova prática laboral e, de outro, um processo de desconstituição de do trabalho padrão-regulamentado.

O caso brasileiro destoa significativamente da conjuntura europeia, uma vez que o mercado de trabalho aqui já prestigiava algum grau de flexibilidade, tanto no cotidiano das relações de trabalho, como na própria legislação, com uma grande margem para o cumprimento de horas extras, no uso das “empreitadas”, no alto índice de informalidade, no uso do trabalho temporário e eventual, dentre outras formas de contratação<sup>54</sup>. O que muitos autores indicam é que a transição para a “acumulação flexível” resultou na disseminação de novas modalidades contratuais flexíveis, agravamento das péssimas condições de trabalho para alguns e na extensão destas condições para outros tantos trabalhadoras e trabalhadores, ademais com o aprofundamento de desigualdades socioeconômicas<sup>55,56</sup>.

---

<sup>50</sup> Idem.

<sup>51</sup> HARVEY, David, 2005, p. 143

<sup>52</sup> Ibid, p. 141.

<sup>53</sup> Idem.

<sup>54</sup> DAL ROSSO, Sadi, op.cit., p. 48-49.

<sup>55</sup> DAL ROSSO, Sadi, op.cit., p. 49-51; SELIGMANN-SILVA, Edith, op.cit., 455-456.

<sup>56</sup> A substituição do regime da estabilidade decenal pelo regime do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) em 1966 é apontada por Dal Rosso um dos primeiros atos flexibilizadores adotados no Brasil no caminho da flexibilização pós-fordista. O autor cita, referindo-se ao período governo do presidente Fernando Henrique Cardoso, já entre 1995 e 2003, a criação do banco de horas, a possibilidade de trabalho aos domingos e feriados nas atividades do comércio, o trabalho em tempo parcial e o regime de 12 horas de trabalho e 36 horas descanso

A movimentação capitalista que se sucedeu no final do século à crise do petróleo, portanto, fez alastrar pelo mundo ocidental um processo de flexibilização do trabalho concebido enquanto política social no bojo de práticas neoliberais. Utilizando-se de métodos e técnicas aprimoradas pelos avanços tecnológicos, o discurso da flexibilidade introduziu, ademais, novos instrumentos de controle dos processos de trabalho<sup>57</sup>. A reformulação de estratégias de dominação e exploração, as quais se tornam cada vez mais sutis, possibilitaram a maximização “da extração de energias, saberes e potenciais (físicos e mentais) dos trabalhadores”<sup>58</sup>.

Os efeitos sociais e subjetivos destas reformulações sobre a pessoa-que-trabalha são objeto de estudo deste trabalho. Antes de avançar à análise específica sobre as implicações do trabalho flexível aos trabalhadores e trabalhadoras, contudo, necessário pontuar que a virada paradigmática do esquema fordista de produção para a “acumulação flexível” é complexa e não-linear<sup>59</sup>. De maneira que não se pode dizer que os mecanismos de flexibilização foram criados exatamente naquele momento histórico<sup>60</sup>, nem que as estratégias econômicas anteriores à produção flexível não admitiram algum grau de flexibilidade<sup>61</sup>. Ou, ainda, que a prevalência a “acumulação flexível” varreu em absoluto modos de produção de inspiração fordista – ao contrário, traços de ambas as formulações convivem até os dias de hoje<sup>62</sup>. Tampouco é possível afirmar que a narrativa de transição de um modelo para o outro se aplica uniformemente e univocamente nos diferentes setores da atividade econômica, em relação aos trabalhadores e nos diversos países do globo<sup>63</sup>. É nesse sentido que Graça Druck explica que a experiência do Estado de Bem-Estar fordista-keynesiano não foi completada sequer em toda a Europa<sup>64</sup>. Em concordância, Dal Rosso destaca que o trabalho assalariado fordista, mesmo nos países ditos “desenvolvidos”, não alcançou a todos e, nos países periféricos, atingiu uma parcela ainda menor da população<sup>65</sup>.

---

instituído pela Súmula n. 44 do Tribunal Superior do Trabalho como alguns dos exemplos dos mecanismos flexibilizatórios então introduzidos na ordem trabalhista brasileira. DAL ROSSO, op.cit., p. 49-50.

<sup>57</sup> SELIGMANN-SILVA, Edith, op. cit., p. 172.

<sup>58</sup> Idem.

<sup>59</sup> MAEDA, Patrícia, 2017a, p. 34.

<sup>60</sup> Ibid., p. 34.

<sup>61</sup> DAL ROSSO, op. cit. p. 59.

<sup>62</sup> HARVEY, David, 2005, p. 179.

<sup>63</sup> Idem.

<sup>64</sup> DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?. **Caderno CRH**, Salvador, v. 24, n. 01, p. 34-54, 2011. p

<sup>65</sup> DAL ROSSO, Sadi, op. cit. p. 59.

Por certo, a narrativa de que nos ocupamos brevemente neste primeiro momento nos ajuda a compreender, em parte, o percurso histórico-geográfico do capital nos últimos anos e a forma pela qual o discurso de flexibilidade vem ganhando centralidade quando se fala em gestão da produção e, mais precisamente, do trabalho, com o objetivo de ampliar a acumulação capitalista. Nos traz, também, um indicativo sobre como esta flexibilidade se traduz na prática do cotidiano empresarial e laboral. Contudo, examinar mais detidamente em que implica a flexibilidade na dinâmica do capitalismo, investigando os seus possíveis sentidos, pode nos levar ao melhor entendimento sobre como ela atinge as trabalhadoras.

## **1.2.Os sentidos da flexibilidade no trabalho no contexto da acumulação flexível**

Conforme visto, a concepção flexibilidade, a partir dos anos 1970, passou a ocupar o centro dos discursos mercadológicos e, ofertada como solução à crise do sistema fordista, serviu de norte para as alterações promovidas no capital e no trabalho – fenômeno que se estende à contemporaneidade. Na dimensão da dinâmica laborativa, perspectiva cara a esta pesquisa, a flexibilidade que se desejava era posta em oposição ao autoritarismo da rotina e do controle rígido do trabalho presentes no fordismo<sup>66</sup>. Enquanto a rigidez era associada às noções negativas do tosco, grosseiro, rude e inadaptável, à flexibilidade eram atribuídas todas qualidades positivas daquilo que é elástico, passível de adaptar-se com facilidade<sup>67</sup>. Ocorre que, nas palavras de Seligmann-Silva,

O enaltecimento da flexibilidade foi tão intenso, que muitos chegaram a confundir o novo paradigma com a ilusão fascinante de uma liberdade total que sempre fora almejada. Portanto, em nível mais profundo, a flexibilidade tornou-se um princípio que assumiu um caráter ideológico e impositivo, que não podia ser questionando nas estruturas onde “manda quem pode e quem não pode obedece”, para não perder o emprego<sup>68</sup>.

Para Richard Sennett, em seu estudo sobre as feições do trabalho na atual fase do capitalismo, as mudanças estruturais que implementam esta flexibilidade na atividade laboral nada mais ambicionam do que remodelar os mecanismos de dominação e exploração, dando-lhes uma nova roupagem,<sup>69</sup>. Para isto, no que Sennett chama de “capitalismo flexível” as

<sup>66</sup> SELIGMANN-SILVA, Edith, op. cit., p. 472

<sup>67</sup> URIARTE, Oscar Ermida. **A flexibilidade**. São Paulo: LTr, 2009. p. 8

<sup>68</sup> SELIGMANN-SILVA, Edith, op. cit., p. 472.

<sup>69</sup> SENNETT, Richard, op. cit., p. 51-70.

empresas poderiam se valer de três estratégias básicas, as quais seriam: i) a reinvenção descontínua das instituições; ii) especialização flexível; e iii) concentração sem centralização<sup>70</sup>.

A “reinvenção descontínua das instituições” se refere à visão empresarial moderna de que as instituições precisam a todo tempo se reinventar, sempre em ruptura com o que quer que houvesse no passado e que dita os aspectos organizativos das corporações no “novo capitalismo”: “a pedra angular da prática administrativa moderna é a crença em que as redes elásticas são mais abertas a reinvenção decisiva que as hierarquias piramidais, como as que governavam a era fordista. A junção entre os nódulos da rede é mais frouxa; pode-se tirar uma parte, pelo menos em teoria, sem destruir outras”.<sup>71</sup>

O autor afirma que o termo utilizado para conjunto de técnicas empregadas na reinvenção das instituições, a exemplo do “*delaying*” (poucos administradores controlando muitos subordinados) e da redução do número de empregados, é “reengenharia”<sup>72</sup>. Essa reunião de práticas cumprem o papel de “enxugar” as instituições, deixando-as supostamente mais eficientes<sup>73</sup>, sem que haja, todavia, qualquer comprovação de que os métodos de reinvenção gerem ganhos de produtividade. Sem embargo, os resultados de curto prazo tornam atrativa a sua aplicação, pois oportunizam a reorganização das instituições ao sabor dos interesses de mercado<sup>74</sup>.

A “especialização flexível”<sup>75</sup>, por sua vez, liga-se diretamente ao caráter volátil do mercado consumidor e, por isso, para Sennett, representa a “antítese do sistema de produção incorporado ao fordismo. Ela se baseia na tecnologia e na rapidez das comunicações para criar uma produção cada vez mais especializada e vinculada às exigências imediatas das demandas de consumo, de modo que “as demandas do mundo externo determinem a estrutura interna das instituições”. Finalmente, Sennett explica que a “concentração sem centralização”<sup>76</sup> atua na fragmentação do controle de atividade produtiva e laborativa. O método prevê a instituição de metas irrealizáveis de produção e a fragmentação dos processos, provocando nos trabalhadores

---

<sup>70</sup> Ibid., p. 52-57.

<sup>71</sup> Ibid., p. 54.

<sup>72</sup> Idem.

<sup>73</sup> Ibid., p. 56-57.

<sup>74</sup> Idem.

<sup>75</sup> Ibid., p. 57-58.

<sup>76</sup> Ibid., p. 61-63.



uma falsa sensação de domínio sobre o seu trabalho, enquanto concentra o poder em poucos indivíduos e amplia tratamentos e realidades muito desiguais interior da estrutura empresarial. Vende-se a “desburocratização” da empresa; o resultado é o aumento da complexidade e a redução da transparência.

Essa teia de métodos e técnicas são instrumentalizados pelos empregadores ora conjuntamente, ora isoladamente, para a flexibilização da produção e dos processos laborais em prol do aumento da competitividade e da lucratividade. Sennett enuncia como um exemplo dos recursos às estratégias do capitalismo flexível a elaboração do “flexitempo”, aplicável a organização do tempo de trabalho<sup>77</sup>. O “flexitempo” consiste num abandono crescente dos turnos fixos de trabalho em favor de uma confabulação diversificada de horários de labor, como o trabalho “comprimido”, a determinação dos horários de entrada e saída pelo próprio empregado, o trabalho em casa etc.<sup>78</sup>. Na prática, a “programação flexível do tempo” aparece, por um lado, mais como um benefício a uns poucos trabalhadores selecionados, aos quais é dada a responsabilidade de monitorar os demais, e, de outro, como um fator potencialização do controle exercido pelos empregadores, que somente assume faces distintas daquelas existentes na fábrica fordista<sup>79</sup>.

No entender de Richard Sennett<sup>80</sup>, em suma, o discurso da flexibilidade é apropriado pela retórica do capital com o intuito de maximizar o poder que exerce sobre o trabalhador, de modo a reduzir custos empresariais e multiplicar os ganhos. Assim, a flexibilidade é esvaziada de um significado positivo ao trabalhador, no caminho de dar-lhe maior gerência sobre o seu tempo de trabalho e vida, para mergulhá-lo ainda mais na dinâmica da empresa. A informatização dos meios de controle permite que o trabalho se infiltre em todas as camadas do cotidiano do trabalhador, roubando-lhe o tempo de vida. O estímulo ao engajamento dos trabalhadores nas engrenagens empresariais por meio do trabalho em equipe<sup>81</sup> e da gestão por metas<sup>82</sup> esconde a perda de conexão do trabalhador com o seu trabalho e o aumento progressivo da insegurança, das incertezas e das angústias nas trabalhadoras e nos trabalhadores.

---

<sup>77</sup> Ibid., p. 63

<sup>78</sup> Ibid, p. 64-65

<sup>79</sup> Ibid, p. 61

<sup>80</sup> SENNET, Richard, op. cit.

<sup>81</sup> Ibid, p. 71-110.

<sup>82</sup> Idem.

O jurista uruguaio Oscar Ermida Uriarte faz uma leitura jurídica da flexibilidade como um instrumento normativo de implementação da flexibilidade real da fábrica, no sentido de adaptabilidade, automatização ou tecnologização da produção<sup>83</sup>. Sob a influência da concepção econômica neoliberal - cujas demandas se referem à uma pretensa “modernização” das relações de trabalho, com uma maior autonomia do trabalho no contrato individual de trabalho de um lado, e, de outro, uma “intervenção restritiva do Estado para reduzir a atuação sindical”<sup>84</sup>, no âmbito do Direito ela adquire o sentido de “eliminação, diminuição, afrouxamento ou adaptação da proteção trabalhista clássica, com a finalidade real ou pretensa de aumentar o investimento, o emprego ou a competitividade da empresa” e é implementada tanto pelo afastamento da legislação em favor das negociações coletivas quanto pela diminuição ou eliminação de benefícios trabalhistas<sup>85</sup>.

A instauração da flexibilidade pode ser levada a efeito pelo descumprimento da ordem normativa, pela instituição unilateral, por parte do Estado, de uma “desregulamentação imposta” de direitos trabalhistas ou pela negociação sem contrapartidas aos trabalhadores, e quase sempre acompanhada de um enfraquecimento dos sindicatos<sup>86</sup>. Embora não tenha se verificado, na prática, algo como uma flexibilidade total (tampouco uma rigidez total)<sup>87</sup>, a partir dos anos 1990 as medidas flexibilizatórias, introduzidas tanto por via heterônoma, quanto por via autônoma ou mista, se espalharam na América Latina, inspirando pequenas e grandes reformas, além do Brasil, na Colômbia, no Peru, no Chile, no Uruguai, etc<sup>88</sup>.

A grande crítica a ser feita acerca da opção pela flexibilidade, portanto, reside no fato de que, impregnada da ideologia neoliberal típica da “acumulação flexível”, quer-se infundir pelo desfazimento da rede protetiva articulada pelo Direito do Trabalho, ou atuar à margem dela<sup>89</sup>. O suposto excesso de direitos garantidos pela ordem juslaboral torna-se também parte da rigidez a ser combatida a fim de que se concretize a adaptabilidade produtiva e laboral em prol do

---

<sup>83</sup> URIARTE, Oscar Ermida, op. cit., p. 6.

<sup>84</sup> Ibid., p. 9.

<sup>85</sup> Ibid., p. 5.

<sup>86</sup> Ibid., p. 9.

<sup>87</sup> “Do ponto de vista jurídico conceitual é preciso, entretanto, observar que não há rigidez total nem flexibilidade total. Nunca houve uma legislação trabalhista absolutamente rígida em seu conjunto, sem ‘válvulas de escape’ nem possibilidades de adaptação. Menos ainda sistemas de legislação trabalhista totalmente flexíveis, já que um direito absolutamente flexível sob todos os aspectos (para melhorar, para adaptar ou piorar os termos legais) careceria de consistência e até sentido”. Ibid., p. 8.

<sup>88</sup> Ibid., p. 14-22.

<sup>89</sup> Ibid., p. 6-9.

desenvolvimento econômico<sup>90</sup>. No entanto, diz Uriarte, a ideia de flexibilidade normativa é até incompatível com a razão mesma da norma, que é o de prover segurança jurídica e justiça<sup>91</sup>. Por outro lado, se algum grau flexibilização do trabalho pode ser, por vezes, necessária para uma adequação aos novos tempos, inclusive para o bem das trabalhadoras e trabalhadores, de outro lado, se esta flexibilidade vem desacompanhada, prescinde ou viola direitos humanos fundamentais trabalhistas a instaurar empregos precários, descartáveis e pouco duráveis, então ela se reveste de um caráter nocivo de superexploração<sup>92</sup>.

O sociólogo brasileiro Sadi Dal Rosso volta as suas análises à flexibilidade de horários enquanto elemento chave da acumulação capitalista, de maneira que o relato sobre a transição do regime fordista para o regime de “acumulação flexível” revela-se relevante porém insuficiente para apreensão mais abrangente do sentido da flexibilidade<sup>93</sup>. Assim, diz o autor, uma investigação mais acabada sobre o lugar da flexibilidade na estrutura capitalista não pode fugir à percepção do tempo como um eixo histórico de disputas entre o capital e o trabalho <sup>94</sup>. As diferentes maneiras pelas quais se organizam o tempo de labor são construídas ora sob a influência das pressões exercidas pelas pessoas que vivem do trabalho em sua luta por direitos, ora pelo capital interessado em adaptar o círculo produtivo às exigências de momento histórico em favor da perpetuação da acumulação. Isto também se aplica as distribuições de horas flexíveis, que integraram em certos momentos os anseios dos movimentos de trabalhadores<sup>95</sup>.

De modo que a flexibilidade de horas laborais enquanto recurso do capitalismo não é em si uma novidade da “acumulação flexível”. Ela sempre esteve presente, especialmente nos momentos de crise econômica e, sobretudo, na periferia global antes e durante a instauração de um certo padrão de assalariamento fordista que, como dito anteriormente, se deu de forma muito desigual e incompleta nos países de capitalismo tardio<sup>96</sup>. Por esta razão, Dal Rosso identifica duas classes de flexibilidade: a flexibilidade pré-regulamentação, ou pré-fordista, faz referência ao conjunto de práticas flexíveis efetivadas dentro ou fora da legalidade, por empregadores ou

---

<sup>90</sup> Idem.

<sup>91</sup> Ibid., p. 8

<sup>92</sup> Ibid., pp. 27-28.

<sup>93</sup> DAL ROSSO, Sadi, op. cit., p.44.

<sup>94</sup> “As modalidades de distribuição de horários de trabalho e as respectivas cargas laborais dependem essencialmente das relações que se estabelecem entre empregadores e empregados, que instituem normas para a realização daquelas atividades. O controle das horas laborais constitui condição de possibilidade de acumulação na contemporaneidade, enquanto os trabalhadores lutam por direitos e pela emancipação”. Ibid., pp. 9-10.

<sup>95</sup> Ibid., p.21.

<sup>96</sup> Ibid., pp. 59-60

mesmo pelo Estado, antes da fixação do padrão de assalariamento e a incorporação de garantias sociais trabalhistas pelo organismo estatal<sup>97</sup>, enquanto que a flexibilidade pós-regulamentação ou pós-fordista, por seu turno, “acontece em contraposição à regulamentação dos direitos do trabalho implementada pelo Estado ou por acordos”<sup>98</sup>.

Partindo desta classificação, é possível compreender um pouco melhor os caminhos seguidos pela flexibilidade no Brasil e de que modo ela atua hoje. Explica-se: a transição para a jornada regulamentar no país se deu conjuntamente à manutenção do uso amplo de arranjos flexíveis que precedem a flexibilização enfatizada pela transição do fordismo-keynesianismo para o toyotismo, expressos, por exemplo, na comum realização de horas extras, no contrato temporário, no trabalho eventual, no sistema de diárias, na informalidade, nas empreitadas etc<sup>99</sup>, as quais caracterizam a flexibilidade pré-regulamentada ou pré-fordista. Isto não impediu que a virada para a “acumulação flexível” produzisse efeitos no mercado de trabalho brasileiro, quando, nos anos 1990, o avanço de políticas neoliberais levou a uma modificação sensível da regulação do trabalho com a implementação de uma flexibilidade pós-fordista, e, com ela, a proliferação dos contratos flexíveis, a exemplo do trabalho por tempo parcial e do trabalho “eventual”<sup>100</sup> - no contexto da “acumulação flexível”, a flexibilidade passa a ser concebida como recurso produtivo indispensável aos fins empresariais. Deste contexto peculiar, a realidade das relações laborais no Brasil resulta mista, em que há a combinação de práticas flexibilidade pré-fordistas com aquelas pós-fordistas<sup>101</sup>.

Com tudo isto em mente, Dal Rosso empenha-se em oferecer uma explicação sobre o papel decisivo da organização do tempo de trabalho na produção e na realização do valor com base na teoria do valor-trabalho, elaborada por Karl Marx. De acordo com a teoria marxiana, o valor de uma mercadoria é dado pelo “tempo de trabalho abstrato socialmente necessário para

---

<sup>97</sup> A pré-fordista ou pré-regulamentação “teve lugar em condições de liberalismo amplo, em que o patronato toma as decisões fundamentais antes da regulação estatal, bem como em situações anteriores ao assalariamento”. Ibid., p. 61.

<sup>98</sup> Ibid., p. 61.

<sup>99</sup> “[...] as horas extras, o uso de contrato temporário e o trabalho eventual, o sistema de diárias, os ‘contratos’ informais, as ‘empreitadas’, entre outras modalidades, constituíram formas históricas de flexibilidade que antecipam de muito a onda de flexibilização que teve lugar a partir dos anos 1990 no Brasil, bem como operam conjuntamente com o trabalho regulamentado, dadas a incapacidade de fiscalização do Estado e também a baixa taxa de sindicalização. A essas situações flutuantes aplica-se o conceito de flexibilidade pré-regulamentada” Ibid., p. 49.

<sup>100</sup> Ibid, pp. 49-51.

<sup>101</sup> Idem.

produzi-la”<sup>102</sup>. Para além de revelar a centralidade do trabalhador na constituição das sociedades, tal formulação indica, prossegue o autor, que a distribuição dos horários de trabalho é fundamental na equação de produção de valor, visto que trabalho abstrato nada mais seria do que a soma das horas de labor realizadas pelos trabalhadores:

O trabalho abstrato também apresenta uma contraface empírica pela qual é calcada no real, e não no imaginário. O conjunto de horas despendidas pela massa de trabalhadores que diariamente, em todo o mundo, gastam seu tempo de vida em trabalho perfaz a totalidade do trabalho abstrato. Nesse aspecto do abstrato que é concreto reside o vínculo que une estreitamente a teoria do valor-trabalho com os tempos laborais<sup>103</sup>.

Nesse sentido, a determinação da duração das jornadas de trabalho aliadas às noções de produtividade e intensidade<sup>104</sup> orquestradas pelo que o autor chama de princípio da intensificação<sup>105</sup> podem servir de estratégia de incremento da produção de valor. Considerando as categorias apresentadas, o quadro assim delineado aponta para a possibilidade de múltiplas combinações de horários de trabalho numa mesma cadeia produtiva, seja pelo aumento do esforço despendido pelo trabalhador na realização de suas tarefas, pela incorporação aos tempos de trabalho de tempos usualmente reservados ao lazer, pela eliminação do tempos mortos (supressão de intervalos intrajornada, por exemplo), trabalho; seja, ademais, pela por facultar o estabelecimento jornadas ora rígidas, ora flexíveis, em constante adaptação à conjuntura mercadológica e em ruptura com o tempo regulamentar de trabalho<sup>106</sup>.

A distribuição flexível dos horários de trabalho, por sua vez, abre espaço para que sejam que sejam flexibilizados os salários, os espaços de trabalho, o contingente de trabalhadores dentro de uma empresa etc<sup>107</sup>. Em regra, essas formas de flexibilização tem sido aproveitados para o rebaixamento do salários, para a dissolução dos limites entre o tempo de trabalho e de não trabalho e para restringir o número de empregados necessários para a realização das tarefas

---

<sup>102</sup> Ibid., p. 93.

<sup>103</sup> Idem.

<sup>104</sup> “Essa separação deixaria para a noção de intensidade o grau de envolvimento do trabalho humano no processo laboral e atribuiria o conceito de produtividade a ganhos de rendimento unitário por meio da inserção de elementos tecnológicos nos sistemas de trabalho ou de qualidade decorrentes de fontes organizativas tal qual a reorganização dos sistemas de trabalho, sem com isso elevar o grau de consumo das energias dos trabalhadores, e de outras fontes reais, tais como a fertilidade do solo, a existência de depósitos minerais e semelhantes”. Ibid., p. 95.

<sup>105</sup> “O princípio da intensificação permite interpretar a redução da jornada de trabalho com maior produção de valor, desde que a produtividade aumente tanto quanto a intensidade laboral. A produção de valor não cairia uma vez que a redução das horas laborais é compensada pela elevação da intensidade requerida pelo labor”. Idem

<sup>106</sup> Ibid., p. 110

<sup>107</sup> Ibid., p. 271.

referentes à produção – tudo tendo em vista a elevação dos lucros<sup>108</sup>. As consequências observadas vão desde a invasão do trabalho nos demais tempos da vida, a exaustão pelo trabalho excessivo, a fixação de contratos com horas insuficientes, o que, por seu turno, resulta em densidade do trabalho e supressão do tempo morto intrajornada<sup>109</sup>. Isto demonstra que, embora os efeitos da flexibilidade possam ser muito benéficos aos propósitos empresariais, são, em geral prejudiciais aos trabalhadores e às condições de trabalho. Após analisar os dados sobre o mercado de trabalho Censo Demográfico de 2000 e 2010, bem como a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), todos produzidos pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), Dal Rosso conclui que

“[...] jovens e idosos, mulheres, pessoas de cor negra e parda, indígenas, são os grupos sociais estudados que, entre outros, compõem a foça de trabalho emprega em jornadas reduzidas, horários flexíveis e remunerações menores. Por um ‘efeito de mercado’ esses grupos sociais são contratados e empregados nas atividades mais flexibilizadas. Foram encontrados diferenciais significativos consistentemente a desfavor dos primeiros desses grupos sociais de mulheres, negros e indígenas, jovens e idosos, quando comparados com homens, brancos, adultos variando sua distribuição por setores de atividade. Desse processo social emergem desigualdades sociais e econômicas, distinções, discriminações, racismo e sexismo”<sup>110</sup>

O que se vê é que a flexibilidade nestes tempos, embora vendida como algo positivo - a via inexorável à criação de empregos, estímulo à produção e recuperação econômica -, ela não se pretende favorável aos trabalhadores. Ao contrário, é utilizada, sobretudo, como mecanismo para o aumento de sua submissão, objetivando extrair o máximo de suas capacidades físicas e mentais, com a finalidade de proporcionar às empresas a chance de alçar lucros nunca antes imaginados<sup>111</sup>. Não à toa, os estudos a respeito dos efeitos produzidos pelas políticas flexíveis indicam que, passando ao largo dos objetivos propalados pelo discurso dominante, elas têm, em verdade, gerado a degradação do trabalho<sup>112</sup> e endossado desigualdades socioeconômicas<sup>113</sup> que estruturam a sociedade brasileira.

### **1.3.A flexibilidade como armadilha: o trabalho a caminho da precarização?**

Conforme ilustrado até aqui, a noção flexibilidade que se corporifica desde o giro

---

<sup>108</sup> Idem.

<sup>109</sup> Idem.

<sup>110</sup> DAL ROSSO, Sadi, op. cit., pp. 273-274.

<sup>111</sup> SELIGMANN-SILVA, Edith, op. cit., pp. 172-173.

<sup>112</sup> URIARTE, Oscar Ermida, op. cit., p. 9.

<sup>113</sup> DAL ROSSO, Sadi, op. cit., pp. 251-264.

paradigmático do modelo fordista de produção para o pós-fordismo aspira, ao menos na superfície, imprimir à produção uma maior adaptabilidade, considerando a vasta gama de tecnologias disponíveis e a rapidez das relações contemporâneas. Ela traz a promessa de um trabalho mais livre, independente, versátil, contemporizado às dinâmicas do mundo digital em que as possibilidades de interação entre os indivíduos são múltiplas e profusas.

Não se ignora o fato de que alguma flexibilidade no trabalho pode e deve ser instrumentalizada em proveito do trabalhador, e de fato o é em certas ocasiões<sup>114</sup>. Contudo, na prática, ela se instala hoje muito mais pela retirada de direitos trabalhistas, pela flexibilização das relações de trabalho e pela reinvenção das formas de controle e subjugação do que propriamente por alterações mais profundas nas bases exploratórias das relações de trabalho. A flexibilidade neoliberal é uma flexibilidade que se dobra sobre os trabalhadores, e por isso lhes é tão perniciosa. Ela faz com que haja, para o empregador, uma liberdade ainda maior de contratação e uma infinidade de meios de apropriação da força de trabalho; em contrapartida, o trabalhador vê-se progressivamente capturado pelo aparato empresarial, durante as horas laborais e para além delas. A “modernização” é uma “modernização” para o empregador; a tecnologia é uma tecnologia para o empregador; ser livre é prerrogativa do empregador – a flexibilidade está à serviço do empregador.

Estudos encaminhados nos campos da sociologia, da psicologia e da medicina do trabalho associam as transformações no mundo do trabalho que tomaram lugar com a reestruturação produtiva, a globalização financeira e a ascensão do neoliberalismo, em suas diversas expressões e nos moldes neoliberais, à crescente piora da saúde física e mental e da qualidade de vida e de trabalho dos indivíduos<sup>115</sup>. Especialmente no campo da sociologia, muitos autores concebem a flexibilidade, junto à desregulamentação, como o centro da intensificação, que vem

---

<sup>114</sup> Sennett ressalta que a flexibilidade no trabalho foi demanda surgida a partir da inserção de um grupo de mulheres de classe no trabalho assalariado em países da Europa, nos Estados Unidos e no Japão, que, diferentemente das mulheres pobres e negras, não tinham acesso ao mercado de trabalho. Em face à necessidade de conciliar o trabalho doméstico e o trabalho profissional, impulsionou-se a proliferação de horários elástico que hoje se estendem também aos homens. SENNETT, Richard, op. cit., p. 64; De outro lado, Silva destaca que uma das falhas das reformas neoliberais é não se preocuparem em criar uma “flexibilidade sem precariedade”, variável que tende a resultar positivamente a produtividade. SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da, 2018, p.213.

<sup>115</sup> Cf., e.g., ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da escravidão**. São Paulo: Boitempo, 2018; DAL ROSSO, Sadi. **O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor**. São Paulo: Boitempo, 2017; DRUCK, Graça. **Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?**. Caderno CRH, Salvador, v. 24, n. 01, p. 35-54, 2011; SELIGMANN-SILVA, Edith. **Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo**. São Paulo: Cortez, 2011.

sendo notada nas últimas décadas, do que chamam de precarização do trabalho.

Nessa perspectiva, a professora e socióloga Graça Druck define a precarização do trabalho como “um processo econômico, social e político que se tornou hegemônico e central na atual dinâmica do padrão de desenvolvimento capitalista – a acumulação flexível”<sup>116</sup>. Embora relacionados, o conceito de precarização e precariedade não se confundem porque a precarização representa o processo de reconfiguração da precariedade, atribuindo-lhe novos contornos à medida em que avança, sendo a precariedade, por sua vez, estrutural do capitalismo e se verificada desde a sua origem<sup>117</sup>. A autora, ademais, adota a compreensão de que a precarização não é apenas uma consequência da flexibilização, mas que, em verdade, os dois conceitos se enlaçam: para Druck, flexibilizar seria em si precarizar<sup>118</sup>. A precarização é fabricada como estratégia de aprofundamento da submissão dos trabalhadores, levada à cabo pelos empregadores, e por vezes, também pelo Estado, que atua por meio da imposição de condições de trabalho precárias com amparo na flexibilidade <sup>119</sup>.

As formulações de Antunes convergem, em grande parte, com as concepções de Graça Druck, na medida que, para o autor, a flexibilização do trabalho integra a síntese do processo de precarização do trabalho, que, por vez, é um processo inerente ao capitalismo que se intensifica<sup>120</sup> em tempos de crise. Além de disso, o autor sublinha as diferentes manifestações da precarização, expressa tanto nos contratos terceirizados ou quarterizados, como naqueles exercidos na casa do trabalhador ou no interior das corporações neoliberais<sup>121</sup>.

---

<sup>116</sup> DRUCK, Graça. **A indissociabilidade entre precarização social do trabalho e terceirização**. In: (Orgs.) TEIXEIRA, Marilanie Oliveira; ANDRADE, Helio Rodrigues de. COELHO, Elaine D’Ávila. *Precarização e terceirização: faces da mesma realidade*. São Paulo: Sindicatos dos Químicos-SP, 2016. p. 40.

<sup>117</sup> Ibid., 43.

<sup>118</sup> Ibid., p. 41.

<sup>119</sup> DRUCK, Graça, 2011, p. 41.

<sup>120</sup> “A flexibilização e sua expressão multifacetada no mundo do trabalho sintetizam o que parte dos autores da sociologia têm definido como *precarização social do trabalho*. Compreendida como processo contraditório, a precarização tanto desperta resistências por parte dos trabalhadores, quanto, tendencialmente, se apresenta como processo contínuo cujos mecanismos de imposição se entrelaçam com as necessidades permanentes de valorização do capital e autorreprodução do sistema. Nesse sentido, a precarização é, por um lado, um fenômeno instrínseco à sociabilidade construída sob o signo do capital; por outro lado, uma forma particular assumida pelo processo de exploração do trabalho sob o capitalismo em sua etapa de crise estrutural, podendo, portanto, ser mais ou menos intensa uma vez que não é uma forma estática. Na época de crise – ainda mais quando esta tem um claro acento estrutural -, o que se assiste é a sua intensificação, que vimos denominando a persistente tendência à *precarização estrutural do trabalho em escala global*, da qual o trabalho imigrante é sua expressão mais brutal e visível”. ANTUNES, Ricardo, 2018, p. 142.

<sup>121</sup> Idem.



O fenômeno da precarização alcança países do sul e do norte global<sup>122</sup> e afeta mesmo trabalhadores que conquistaram, no estado fordista-keynesiano, estabilidade no trabalho<sup>123</sup>. Os princípios básicos que o regem são a flexibilidade e a desregulamentação que, colocadas como elementos-chave dos contratos de trabalho<sup>124</sup> tornam permanentes a condição de precariedade dos trabalhadores<sup>125</sup>. Dentre os principais efeitos produzidos estão o estabelecimento de condições precárias de trabalho como a regra das relações laborais; a fragmentação da classe trabalhadora; a proliferação da terceirização, a vulnerabilização e fragilização dos trabalhadores; a maior incidência de acidentes e de doenças relacionadas ao trabalho; a individualização e o isolamento dos indivíduos que trabalham; a dissolução ou enfraquecimento dos coletivos de trabalhadores e a intensificação do trabalho<sup>126</sup>. Nesse quadro, a desproteção do trabalho se agiganta e o sistema juslaboral é constantemente questionado e tencionado a favor dos desígnios do mercado<sup>127</sup>.

O professor Giovanni Alves compreende que a precarização estrutural do trabalho é também um processo de desconstituição do “ser humano genérico”, na medida em que promove a alteração das noções de espaço-tempo de trabalho, prejudicando a formação das subjetividades das mulheres e homens que trabalham e rebaixando-os a categoria de mercadorias<sup>128</sup>. O autor entende que há, hoje, uma nova lógica organizacional do trabalho que, fundada na automação, na tentativa de encobrir os conflitos de classe e na transfiguração dos coletivos do trabalho com o estímulo à convivência entre trabalhadores em contratos estáveis e trabalhadores em contratos altamente precários (todos cada vez mais jovens), acaba por difundir as incertezas pessoais<sup>129</sup>.

No campo da saúde do trabalho, Edith Seligmann-Silva, psiquiatra e professora, faz um estudo rico sobre a maneira pela qual a dinâmica do capitalismo de “acumulação flexível” tem

---

<sup>122</sup> Idem, p. 56.

<sup>123</sup> DRUCK, Graça. **A precarização social do trabalho no Brasil**. In: ANTUNES, Ricardo. Riqueza e miséria do trabalho no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2013, p. 55-73. p. 56.

<sup>124</sup> SELIGMANN-SILVA, Edith, op. cit. 466-467.

<sup>125</sup> Idem.

<sup>126</sup> Cf., DRUCK, Graça. **A precarização social do trabalho no Brasil**. In: ANTUNES, Ricardo. Riqueza e miséria do trabalho no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2013, p. 55-73; DRUCK, Graça. **Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?**. Caderno CRH, Salvador, v. 24, n. 01, p. 35-54, 2011.

<sup>127</sup> DRUCK, Graça. **A precarização social do trabalho no Brasil**. In: ANTUNES, Ricardo. Riqueza e miséria do trabalho no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2013, p. 55-73. p. 56.

<sup>128</sup> ALVES, Giovanni. **Dimensões da Precarização do Trabalho: ensaios de Sociologia do Trabalho**. São Paulo: Canal6, 2013. p. 85

<sup>129</sup> Ibid., p. 93.

contribuído para o agravamento não apenas dos acidentes de trabalhos<sup>130</sup> e das mazelas físicas, mas também do adoecimento mental das trabalhadoras e trabalhadores<sup>131</sup>. A autora se vale de construções teóricas da sociologia para compreender quais as consequências psicossociais do trabalho contaminado pela precarização social, que define como o fenômeno de “fragilização do tecido social – das estruturas (instituições) que regem a coesão e a proteção coletiva e dos laços que vinculam entre si os seres humanos”<sup>132</sup>. A autora sublinha que a precarização social do trabalho, portanto, possui distintos aspectos: ela uma precarização do trabalho e é, também, uma precarização da saúde; do meio ambiente; e, igualmente, uma precarização ética – esta que permeia todas as outras dimensões<sup>133</sup>. No âmbito da saúde, cita pesquisas que atestam que a deterioração do trabalho tem viabilizado o crescimento dos acidentes de trabalho e das doenças relacionadas à atividade laborativa, especialmente aquelas osteomoleculares (DORTS)<sup>134</sup>, bem como destaca o cansaço e a fadiga como marcas do trabalho no capitalismo flexível<sup>135</sup>. Ela salienta, ainda, que o alastramento de males físicos e mentais tem íntima relação com a instabilidade, insegurança e isolamento que vem sendo experienciados por aqueles que trabalham ante o “apagamento ético” ocorrido sob o paradigma da flexibilidade, que aumenta o seu sofrimento psíquico<sup>136</sup>.

A desagregação dos coletivos, a incerteza, o desequilíbrio entre vida e trabalho e as implicações disto sobre a formação das subjetividades, são, como já se constata nestas primeiras notas, exaustivamente mencionados pelos estudiosos aqui referenciados. Eles relacionam a flexibilidade e a consequente precarização à desintegração dos tecidos sociais, o que tem impactado negativamente os indivíduos que trabalham em suas relações com o trabalho, com os demais indivíduos e consigo mesmo. Para os propósitos desta pesquisa, os efeitos pessoais das pressões exercidas pela flexibilidade nas relações socioafetivas e nas individualidades, entendendo que as transformações no capital ecoarem nas formas de viver, sentir e relacionar, receberão atenção especial e serão melhor trabalhadas no tópico seguinte.

---

<sup>130</sup> SELIGMANN-SILVA, Edith. **Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo**. São Paulo: Cortez, 2011, p. 470.

<sup>131</sup> Ibid.

<sup>132</sup> Ibid., p.464-468.

<sup>133</sup> Ibid, p. 460.

<sup>134</sup> Ibid, p. 469.

<sup>135</sup> Ibid., p. 476.

<sup>136</sup> Ibid., p. 477-491.

#### 1.4. Trabalhadores à deriva: a liquidez das relações e a (de)formação do caráter no novo capitalismo

A vida dos trabalhadores em tempos de fordismo é descrita por Márcio Túlio Vianna com “segura”, dotada de certa previsibilidade e estabilidade:

Repetindo gestos, em jornada inteira, e sem trocar de patrão, suas vidas eram tão uniformes como os uniformes que vestiam. Tinham o destino traçado pela história de seus pais, e assim também teriam com os seus filhos. Aliás, tudo se articulava. Se os produtos eram previsíveis, pouco mutantes, também o trabalho era contínuo, estável, e a própria lei era rígida, abrangente. Fábrica e sindicato reuniam trabalhadores *em massa*. Um correspondia ao outro.<sup>137</sup> [Grifo deles]

A dita “rigidez” da década de ouro<sup>138</sup> não se restringira, pois, à produção ou aos mercados – ela estava incrustada no cotidiano dos trabalhadores, nos espaços e tempos de trabalho e de não trabalho. Havia linearidade nas histórias individuais de homens e mulheres, construídas sobre a labuta cotidiana, perene, com poucas turbulências e sem grandes oscilações. Esta trajetória sólida, cotidiana e quase que inabalável Richard Sennett associa à noção de “rotina”<sup>139</sup>.

Rememorando uma entrevista feita com um trabalhador imigrante nos anos 1970, que exercia a função de faxineiro nos Estados Unidos e a quem se refere como “Enrico”, Sennett conta como se sentira impressionado, na ocasião, com a solidez de sua trajetória e de suas expectativas quanto ao futuro<sup>140</sup>. Os esforços de “Enrico” eram dedicados unicamente a sua família e, de sua parte, não havia grandes insatisfações direcionadas ao seu trabalho, tampouco uma notável ambição por um emprego considerado melhor: seu grande sonho era assegurar, com suas poupanças, os estudos de seus filhos; dar-lhes a chance de ingressar numa boa universidade e ser, para eles, uma referência de dedicação e ética<sup>141</sup>. Havia uma estrutura burocrática e protetiva, composta por sindicatos e Estado, que lhe permitiam planejar cada próximo passo – “Enrico” acompanhava atentamente o crescimento de suas reservas financeiras, sentia a melhora de suas condições de vida pelas pequenas conquistas diárias e sabia exatamente o dia de sua aposentadoria, quando, enfim, poderia descansar<sup>142</sup>.

<sup>137</sup> VIANNA, Márcio Túlio. **A proteção social do trabalhador**. In: Da greve ao boicote e outros pequenos. Estudos. Belo Horizonte: RTM, 2017. p. 81.

<sup>138</sup> MURADAS, Daniela; GONÇALVES, Antonio Fabrício de Matos; ANJOS, Lucas Costa dos, op. cit., p. 131.

<sup>139</sup> SENNETT, Richard, op. cit., p. 35-50.

<sup>140</sup> SENNETT, Richard, op. cit., p. 14.

<sup>141</sup> Ibid., pp. 15-16

<sup>142</sup> Ibid., p. 15

Enrico conquistou uma nítida história para si mesmo, em que a experiência se acumulava material e fisicamente; sua vida, assim, fazia sentido para ele, numa narrativa linear. Embora um esnobe pudesse descartá-lo como um chato, ele sentia os anos como uma história dramática que avançava a cada conserto na casa, a cada prestação da casa. O faxineiro sentia que se tornava autor de sua vida, e embora fosse um homem inferior na escala social, essa narrativa lhe dava um senso de respeito próprio<sup>143</sup>.

Lineares eram também as vidas dos padeiros gregos, à mesma época, num estabelecimento localizado em Boston, um bairro da cidade americana de Nova Iorque. Sennett descreve que a própria cadeia produtiva da padaria compreendia um espaço para “a organização das experiências a longo prazo”<sup>144</sup>. Estes trabalhadores, ligados por vínculos étnicos e orgulhosos de suas origens<sup>145</sup>, eram, em grande parte, filhos e netos de padeiros, dos quais muitos trabalharam para a mesma empresa de seus descendentes, isto é, a profissão se perpetuava entre as gerações familiares<sup>146</sup>. Na feitura de seus pães, era necessária uma íntima colaboração para a realização das tarefas, de modo que estreitos laços de solidariedade eram firmados entre eles<sup>147</sup>. Embora fossem conhecidos os problemas de corrupção nos sindicatos da classe, os padeiros sentiam que havia quem olhasse por eles; sentiam-se efetivamente representados<sup>148</sup>.

Por meio de sua dedicação ao trabalho, árduo e estável, tanto os padeiros de Boston como “Enrico” obtinham prestígio, respeito e reconhecimento entre os seus, em suas famílias e em sua comunidade<sup>149</sup>. A labuta rotineira lhes garantia certa mobilidade social, a oportunidade de ascender socialmente ou, ao menos, de abrir, para os seus descendentes, uma trilha para um futuro melhor. Era através de seu labor que eles se sentiam orgulhosos de si, certos de sua firmeza ética.

Assim era a dinâmica do trabalho sob o regime fordista: em que pese o dia-a-dia dos trabalhadores fosse orientado por uma ética de muito trabalho<sup>150</sup>, o cotidiano estável e

---

<sup>143</sup> SENNETT, Richard, Op. Cit., p. 14.

<sup>144</sup> Ibid., p. 73

<sup>145</sup> Segundo Sennett, nestes padeiros, tão ligados às suas raízes gregas, habitavam fortes preconceitos raciais. Além disso, prezavam pelo trabalhar muito e bem, pois, para eles, ser um “bom trabalhador” eram também ser um “bom grego”. Ibid., p. 72

<sup>146</sup> Ibid., p. 73.

<sup>147</sup> Idem.

<sup>148</sup> Ibid, p. 74

<sup>149</sup> Ibid, p. 13 e 74

<sup>150</sup> DAL ROSSO, Sadi, op. cit., pp. 36-39.

repetitivo, mesmo previsível, lhes dava a segurança necessária para que organizassem as suas vidas, tecessem planos mediatos para si e para seus familiares e se tornassem mais conscientes e dominadores de seu próprio trabalho, tudo resguardado por uma rede protetiva composta por direitos trabalhistas legalmente assegurados e a atuação sindical voltada para os seus interesses<sup>151</sup>. Ao passo seria possível imaginar que o excesso de rotina poderia provocar fadiga, exaurimento, repressão dos trabalhadores e até leva-los a uma suposta passividade (muito embora a rotina não tenha sido de modo algum aceita passivamente por eles), o que se via, na concretude dos fatos, é que ela serviu, em larga medida, como sólido alicerce para melhorias das condições de vida e trabalho.<sup>152</sup>

No entanto, o aspecto negativo da concepção de “rotina” e, junto a ela, a de “burocracia”, como fatores limitadores, repressivos e autoritários foi o que se realçou quando o esquema fordista-keynesiano entrou em descrédito. Combater o tempo rotinizado serviu de mote para as principais alterações efetuadas na lógica empresarial: as vozes da mudança diziam que era preciso dar mais autonomia do trabalhador e, livrando-os das amarras da rotina, dar-lhes liberdade para serem donos de si. No capitalismo flexível, a flexibilidade passa, então, a ditar a cadência do trabalho.

As consequências disto foram sentidas por “Rico”, filho de “Enrico”, a quem Sennett teve a oportunidade de entrevistar anos mais tarde. Embora “Rico” repudiasse o estilo de vida levado por seu pai, que ele entendia como “conformista” e dependente da máquina burocrática<sup>153</sup>, ele se sentia, ao mesmo tempo, um tanto incomodado com os rumos que havia tomado. Como sonhara “Enrico”, seu filho obtivera êxito nos estudos e se tornou um bom executivo, sempre disposto a assumir riscos e aberto às novidades, à constante mudança<sup>154</sup>. Por este motivo, ainda jovens, “Rico” e sua esposa, “Jeannette”, já haviam passado por alguns empregos antes alcançarem alguma estabilidade – ele como consultor independente, ela como contadora em uma empresa<sup>155</sup>. Com modos de trabalhar distintos, e ambos bem-sucedidos, o casal compartilhava de um sentimento comum: os dois sentiam que perdiam o controle sobre as suas vidas<sup>156</sup>.

---

<sup>151</sup> Ibid, p. 46-47.

<sup>152</sup> Ibid, p. 35-50.

<sup>153</sup> Ibid., p. 16

<sup>154</sup> Ibid., p. 16-17

<sup>155</sup> Idem.

<sup>156</sup> Ibid., p. 18.

“Rico” sentia esvair o controle sobre o seu tempo, pois a todo momento achava-se sujeito aos horários determinados por clientes ou prestadores de serviço e, além disso, sem ajuda em seu trabalho, encontrava-se quase sempre mergulhado em inúmeras tarefas assessorias de sua profissão de consultor<sup>157</sup>. “Jeannett”, por sua vez, sentia a pressão da vigilância discreta que a empresa de consultoria exercia sobre os seus empregados - dos quais muitos trabalhavam em casa ou em estabelecimentos distantes do seu; seja digitalmente ou por escrito, mas sempre à distância<sup>158</sup>. Não havia relações diretas entre subordinados e chefia, o que, ao invés de reduzir a burocracia, dava-lhe a impressão de que suas decisões importassem cada vez menos<sup>159</sup>. O temor da perda de controle transplantava-se, para além do trabalho, para os demais aspectos da vida pessoal do casal: distanciavam-se dos amigos do passado e sentiam dificuldades em criar novos vínculos duráveis em função das incessantes mudanças<sup>160</sup>. Preocupava-nos, sobretudo, o fato de que o descontrole das horas de trabalho, às vezes gritante, impedisse que provessem para os filhos a disciplina ética necessária para a sua formação enquanto indivíduos – isto é, temiam não estar presentes, mas temiam, principalmente, não poderem ser referências éticas, exemplos de determinação que os inspirassem<sup>161</sup>.

O exemplo de objetivo que poderia dar, a mobilidade ascendente, é coisa que eles tomam como natural, uma história do passado, não deles próprios, uma história que já acabou. Mas a mais profunda preocupação de Rico era que ele não podia oferecer aos filhos a substância de sua vida de trabalho como exemplo que como eles devem conduzir-se eticamente. As qualidades do bom trabalho não são as mesmas do bom-caráter<sup>162</sup>.

“Rose” viveu de maneira diferente as agruras do trabalho flexível. Movida pelo desejo de iniciar uma mudança radical em sua vida, deixou a administração de seu tradicional bar, situado em um canto escondido em Nova Iorque - onde possuía uma clientela tímida mas sólida, para arriscar-se em uma empresa publicitária especializada<sup>163</sup>. Isto durou apenas um ano: “Rose” não resistira ao mundo corporativo e logo estava de volta ao comando de seu pequeno negócio<sup>164</sup>. Enquanto estava na empresa de publicidade, conforme relata para Sennett, “Rose” sentia que seu trabalho não possuía valor algum; tinha a angustiante sensação de estar sendo

---

<sup>157</sup> Ibid., p. 17-18.

<sup>158</sup> Ibid, p. 18-19.

<sup>159</sup> Idem.

<sup>160</sup> Ibid, p. 19-21

<sup>161</sup> Idem.

<sup>162</sup> Ibid., p 21.

<sup>163</sup> Ibid., p. 85.

<sup>164</sup> Ibid., p. 86.

constantemente vigiada e avaliada sem que, todavia, houvesse qualquer orientação ou retorno sobre a qualidade do seu trabalho<sup>165</sup>. Além disso, em razão de sua idade, “Rose” também sofreu a rejeição de seus jovens colegas de trabalho, para os quais os seus anos de experiência pareciam ter “pouco valor”. Sofreu, ainda, com imediatismo do universo publicitário e com a competitividade voraz e a excessiva preocupação com a imagem que existiam nos ambientes em que transitava<sup>166</sup>. Sennett enxergava em “Rose” uma mulher forte, capaz de resistir duramente às pequenas desventuras cotidianas, mas a “sensação de que não tinha âncora no mar faiscante do ramo de imagens desgastou-a por dentro” e dos tempos corporativos restou nela um vazio que a fez retornar para o aconchego de seu bar<sup>167</sup>.

A superficialidade e o desconhecimento sobre a lógica de seu próprio trabalho eram do mesmo modo evidentes quando Richard Sennett visitou, anos depois, a padaria onde havia conhecido os padeiros gregos. Estes haviam substituídos por novos funcionários que estabeleciam relações muito diferentes com as suas tarefas. Eles eram instados a manusear máquinas que assumiram todo o processo de confecção de pães e muito pouco além disto; o trabalho era computadorizado e, por conseguinte, os trabalhadores tinham pouca ou nenhuma familiaridade com a atividade produtiva, para o que contribuía o fato de que muitos deles trabalhavam por meio período, em horários flexíveis e em turnos diversos<sup>168</sup>. Isto, somado a alta rotatividade dos empregados, fazia, ainda, com que eles fossem pouco solidários uns com os outros<sup>169</sup>. Bem da verdade, as pessoas que agora ocupavam os postos de padeiro não possuíam nenhuma identificação com o trabalho e o encaravam como algo passageiro - o que não significava, de maneira nenhuma, que o trabalho deixou de ter importância em suas vidas: ao contrário, ser um bom trabalhador era ainda visto por aquelas pessoas como uma forma de serem respeitadas; interpretavam o trabalho como capaz de refletir “sobre si mesmas, como indivíduos”<sup>170</sup>.

As experiências aqui narradas, sem embargo pertençam a uma realidade laboral tão distante da brasileira como o é a norte-americana e, ademais, tenham particularidades talvez um tanto radicais, são importantes pois auxiliam na compreensão dos impactos que as últimas

---

<sup>165</sup> Ibid., p. 88.

<sup>166</sup> Ibid., p. 89.

<sup>167</sup> Idem.

<sup>168</sup> Ibid., p. 74-76.

<sup>169</sup> Ibid., p. 77.

<sup>170</sup> Idem.

reconfigurações capitalistas causaram nas individualidades daqueles que trabalham. Longe de homenagear cegamente a rotina maçante e extenuante<sup>171172</sup>, Sennett traz ao olhar as trajetórias de pessoas comuns para dizer que o capitalismo flexível instaura uma “nova ética do trabalho” que altera sobremaneira as vivências do trabalho<sup>173</sup>. Esclarece Seligmann-Silva:

Criticar a *nova ordem imposta* pelo paradigma ou diretriz da flexibilidade nada tem a ver com uma adesão à rigidez que leve ao engessamento. Certamente, mudanças são desejáveis e as transformações podem ser positivas – a variabilidade faz parte da própria vida biológica e social. O que preocupa é quando a flexibilidade rompe e fere dimensões que correspondem a essência da própria condição humana e violenta o corpo e a dignidade dos que trabalho e dos que desejam trabalhar. [Grifo deles]

O que há de ruim na flexibilidade é o fato de que ela se corporifica de maneira desigual, demandando muito mais concessões aos trabalhadores. Nesse sentido, a “nova ética” a que se refere Sennett, sustentada por práticas flexíveis, subverte sensivelmente a que lhe antecedia ao pautar a realização de tarefas pelos trabalhadores não mais no uso autodisciplinado do tempo e no adiamento das satisfações em favor de projetos de longo prazo, mas sim pela máxima capacidade de adaptação dos trabalhadores às velozes e imediatas variações do mundo contemporâneo e, por conseguinte, em ruptura com os compromissos que perduram no tempo<sup>174</sup>. Exige-se, das mulheres e homens que trabalham, um “eu maleável” disponível a dobrar ao sabor das conjunturas políticas, sociais e, sobretudo, econômicas<sup>175</sup>.

Esta “nova ética” é, finalmente, materializada por um progressivo individualismo, pelo acirramento da competitividade no ambiente laboral, pela dissolução do senso de coletividade, pela relativização de compromissos mútuos, pela ruptura ou impossibilidade de vinculações socioafetivas duradouras e por uma crescente sensação de insegurança vivida pelos trabalhadores flexíveis<sup>176</sup> – movimento facilmente nos relatos trazidos por Richard Sennett. Seligmann-Silva vai além ao entender que as pressões exercidas sobre os trabalhadores acabam por produzir um verdadeiro apagamento ético, e geram, no indivíduo, pelo modo como atuam,

<sup>171</sup> SENNETT, Richard, op. cit., p. 35-50.

<sup>172</sup> Os efeitos de uma rotina repetitiva e continua são abordados, por exemplo, pelo psiquiatra Christophe Dejours. Consultar DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 6ª edição. São Paulo: Cortez, 2012.

<sup>173</sup> SENNETT, Richard, op. cit., p. 111-134.

<sup>174</sup> Ibid., pp. 118-119.

<sup>175</sup> Ibid., pp. 153.

<sup>176</sup> SENNETT, Richard, op. cit., 111-134. SELIGMANN-SILVA, Edith, op. cit., p. 448.



ressentimento, perda de confiança e medo: medo do futuro, medo da perda e do fracasso, medo de “passar vergonha”; medo que é, ademais, individual e coletivo<sup>177</sup>.

“Ser flexível” tornou-se essencialmente um mantra cuja força destrutiva recai sobre a sociabilidades, as subjetividades e sobre os valores morais. O reconhecimento do trabalhador e de seu trabalho, enquanto um dos mais relevantes elementos formadores da identidade, é abalado à medida que a ode ao fugidio, ao efêmero e ao curto prazo conduz os indivíduos ao isolamento social e os aprisiona à instabilidade<sup>178</sup>. As estratégias flexíveis capturam as subjetividades de cada trabalhador e trabalhadora ao reivindicar deles e delas “comprometimento total”, profundo envolvimento e entrega aos propósitos e estilo de vida da empresa, numa espécie de “servidão voluntária”<sup>179</sup>. “Alma” e “desejo” expropriados daqueles que vivem do trabalho e o resultado é o desespero, o desamparo e a submissão como alternativa única a manutenção do emprego e, em última instância, à sobrevivência; este quadro evidentemente acentua o sofrimento psíquico individual e aumenta substancialmente o quadro de patologias físicas e mentais<sup>180</sup>.

É claro que o avançar das práticas flexíveis, tal como elas se instauram, encontra resistências individuais e coletivas por parte dos trabalhadores, ainda que se diga que de maneira escassa ou solitária - estas resistências não têm conseguido, porém, conter de todo os males do “capitalismo flexível”<sup>181</sup>. Assim, sob falsas promessas de liberdade e autonomia, o discurso da flexibilidade embaralha as noções de espaço e tempo de vida e de trabalho e, com isso, lança os trabalhadores num mar de incertezas. O espírito contemporâneo da flexibilidade, e tudo que ele engloba, criam uma “superficialidade degradante” e, com isso, corroem o “caráter pessoal” de trabalhadoras e trabalhadores - sendo o “caráter”, em Sennett, precisamente o conjunto de “traços pessoais a que damos valor em nós mesmo, e pelos quais buscamos que os outros nos valorizem”<sup>182</sup>. Em tempos onde “tudo que é sólido se desmancha no ar”, os trabalhadores perdem a conexão com o trabalho, com as comunidades a que pertencem e

---

<sup>177</sup> SELIGMANN-SILVA, Edith, op. cit., pp. 478-481.

<sup>178</sup> SELIGMANN-SILVA, Edith, op. cit., p. 473-476.

<sup>179</sup> Idem.

<sup>180</sup> Idem.

<sup>181</sup> Ibid., p. 481-482.

<sup>182</sup> SENNETT, Richard, op. cit., p. 10.

consigo próprios<sup>183</sup>. Carentes de autocompreensão e desprovidos de referências éticas, os trabalhadores são tomados pela sensação de estarem continuamente “à deriva”<sup>184</sup>.

## 2. O TRABALHO INTERMITENTE E A FLEXIBILIDADE

Sem esquecer dos referenciais teóricos trazidos no Capítulo 1, este segundo capítulo se dedicará a análise do regramento atinente ao trabalho intermitente, relacionando-os com as categorias de “flexibilidade” e “precarização”. Com isso, buscará verificar se, havendo êxito em comunicar os referidos conceitos à dinâmica da intermitência, seria possível imaginar a produção dos males de uma flexibilidade nociva aos trabalhadores.

Inicialmente, será feita uma breve contextualização sobre os anseios que orientaram a implementação da chamada “reforma trabalhista”, através de Lei nº 13.467 de 2017, cujas alterações inseriram na ordem juslaboral a figura do contrato de trabalho intermitente, objeto desta pesquisa. As razões específicas que subjazem a previsão do trabalho intermitente serão analisadas mais de perto, de maneira sucinta, para logo em seguida sejam examinadas as normas que o regulam, com suporte doutrinário e a partir de estudos e interpretações fornecidas por instituições de pesquisa e entidades associativas do campo trabalhista.

Posteriormente, o presente estudo se voltará à pergunta: “trabalho intermitente é trabalho flexível e precarizado?”. Para isso, lançará um olhar à realidade empírica, investigando os dados oficiais, disponíveis quando esta pesquisa foi iniciada, sobre o mercado de trabalho e a contratação de trabalhadores intermitentes e, ademais, realizará um abreviado cotejo da experiência de trabalhadores britânicos em contratos chamados “*zero-hour*”, cujas semelhanças com o trabalho intermitente brasileiro têm sido apontadas por alguns autores. Finalmente, o presente capítulo se encerrará com a análise do contrato de trabalho intermitente sob a perspectiva dos impactos da flexibilidade que instaura sobre aqueles e aquelas que trabalham.

### 2.1. Uma breve contextualização: a “reforma trabalhista”

A ideia de que haveria urgência em promover alterações no regramento trabalhista ganha

---

<sup>183</sup> SELIGMANN-SILVA, Edith, op. cit., p 472.

<sup>184</sup> SENNETT, Richard, op. cit., p. 13-34.

força no final do ano de 2016, quando a crise econômica, política e institucional que assola o Brasil até os dias de hoje atinge o seu auge. O discurso encabeçado pelos agentes governamentais apoiava-se numa suposta “rigidez” da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), a qual, dizia-se, “datada” e “autoritária”, gerava desemprego e sobretudo engessava o desenvolvimento econômico do país. A retomada do crescimento, nestes termos, estaria condicionada a “modernização” e a “flexibilização” das normas juslaborais e, por conseguinte, a criação de novas formas de contratação que se adequassem as peculiaridades do mercado do século XXI e permitissem maior competitividade e lucratividade às empresas e maior independência aos empregados.

Estes propósitos e justificativas não só foram noticiados por meio de declarações de autoridades dadas à grande mídia<sup>185</sup>, mas também constavam evidentes nos documentos legislativos produzidos ao longo da tramitação do então Projeto de Lei (PL) n. 6.787/2016 no Congresso Nacional, especialmente na exposição de motivos e nos pareceres emitidos tanto na Câmara dos Deputados quanto no Senado – onde a proposição passou a tramitar como Projeto de Lei Complementar (PLC) n. 38, nos quais recomendava-se fosse cancelado o referido projeto. Neles, nota-se a concepção de que havia uma “inadequação” das leis laborais vigentes as “novas relações de trabalho” e que, portanto, seria imprescindível um aprimoramento dessa legislação, por meio da ampliação da prevalência da negociação coletiva sobre as normas heterônomas, da garantia de “maior flexibilidade na contratação” para a redução de “custos do trabalho” e consequente “combate à informalidade”, no enfretamento dos “altos índices de litigiosidade” e no estabelecimento de “canais de comunicação” entre empregados e empresa.<sup>186</sup>

---

<sup>185</sup> E.g.: Nova lei trabalhista deve gerar mais de 6 milhões de empregos. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/nova-lei-trabalhista-vai-gerar-mais-de-6-milhoes-de-empregos-diz-meirelles.ghtml>>. Acesso em 14 nov. 2018, às 9:35; Não é reforma, é a readequação à realidade. Disponível em: <http://economia.ig.com.br/2016-05-25/nao-e-reforma-e-readequacao-a-realidade-diz-ministro-do-trabalho.html>. Acesso em 14 nov. 2018, às 9:43; Temer: aprovação da reforma trabalhista é “novo ciclo político. Disponível em : <<http://www2.planalto.gov.br/acompanhe-planalto/noticias/2017/04/temer-aprovacao-da-modernizacao-trabalhista-e-novo-ciclo-politico>>. Acesso em 14 nov. 2018, às 9:49.

<sup>186</sup> Consultar: BRASIL. Câmara de Deputados. Comissão especial destinada a proferir parecer ao projeto de Lei nº 6.787, de 2016, do poder executivo, que “altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974”. Parecer proferido em plenária em 26 abr. 2017. Relator: Rogério Marinho. Disponível em: <[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1550215&filename=PPP+1+PL6787+16+%3D%3E+PL+6787/2016](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1550215&filename=PPP+1+PL6787+16+%3D%3E+PL+6787/2016)>. Acesso em: 27 ago. 2018; BRASIL. Senado Federal. Parecer da Comissão de Assuntos Sociais, sobre o Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar na legislação às novas relações de trabalho. Parecer apresentado em 23 mai. de 2017. Relator: Ricardo Ferraço. Disponível em:

A proposta reformista recebeu as duras críticas dirigidas por especialistas de distintas áreas, cujos estudos voltam-se para o direito do trabalho e o mercado de trabalho. Estas críticas destacavam o vazio argumentativo que circunscrevia a retórica dos defensores da “reforma”, seja pela ausência de embasamento empírico que sustentassem as alterações intentadas, seja em função das inconveniências e inconstitucionalidades que abrangiam tanto o procedimento legislativo, da maneira como se deu, quanto o próprio conteúdo das mudanças normativas. Nada obstante, a dita “reforma” foi aprovada em 17 de julho de 2017 e passou a vigorar em 11 de novembro de 2017, efetuando modificações em mais de 100 artigos da norma trabalhista.

As disputas sobre os sentidos da “reforma trabalhista”, de seus dispositivos e supostas “inovações”, se intensificaram desde que a nova lei passou a entrar em vigor. Os argumentos favoráveis tendem, em geral, a se revestir de um caráter econômico e entendem que a reforma, além de trazer maior “segurança jurídica”, de fato corresponde à “modernização” das relações de trabalho <sup>187</sup>. Os posicionamentos contrários caminham no sentido de que a “reforma” representa em si um retrocesso, na medida em que a flexibilização que se impulsiona, em verdade, estimula um processo de precarização do trabalho ao estabelecer a precariedade como regra dos contratos laborais e, que, portanto, a leitura de seus dispositivos deve ser feita à luz direitos fundamentais trabalhistas salvaguardados ao longo do artigo 7º da Constituição Federal (CF) e em conformidade com os preceitos constitucionais da valorização social do trabalho (art. 1º, IV, da CF), da vedação ao retrocesso, princípio implícito que depreende da proteção constitucional do trabalho, e o princípio da dignidade humana (art. 1º, III, da CF) – esta, aliás, se provou ser a posição majoritária a partir dos textos analisados <sup>188</sup>.

---

<<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/129049>>. Acesso em: 23 ago. 2018; BRASIL. Projeto de lei n. 6.787, dezembro de 2016. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/discursos-e-notas-taquigraficas/discursos-em-destaque/projeto-de-lei-no-6787-2016-reforma-trabalhista/projeto-de-lei-no-6787-2016-reforma-trabalhista-1>. Acesso em: <28 de ago. 2018.

<sup>187</sup> Consultar, por exemplo: SILVA MARTINS FILHO, Ives Gandra da. **A Reforma Trabalhista no Brasil**, *Revista de Direito do Trabalho*, vol.181, ano 43, p.19-29. São Paulo: Ed. RT, setembro de 2017; MELEK, Marlos Augusto. **Trabalhista! O que Mudou?**. Editora Estudo Imediato, 2017.

<sup>188</sup> Consultar, por exemplo: LIMA, Francisco Gerson Marques de. **Convite ao Estudo da Hermenêutica em Direito do Trabalho**. Artigos MPT-CE. 23 jul. 2017. Disponível em <[http://www.prt7.mpt.mp.br/images/artigos/2017/Convite\\_a\\_Hermeneutica\\_Trabalhista-Gerson\\_Marques.pdf](http://www.prt7.mpt.mp.br/images/artigos/2017/Convite_a_Hermeneutica_Trabalhista-Gerson_Marques.pdf)> Acesso em 23 out. 2017; DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **O sentido da Reforma Trabalhista de 2017 em comparação com a matriz constitucional de 1988**. In: *A reforma trabalhista no Brasil: com comentários à Lei n. 13.467/17*. São Paulo: LTr, 2017; FELICIANO, Guilherme Guimarães; TREVISIO,

As controvérsias a respeito do novo regramento subsistem; há, no Supremo Tribunal Federal (STF) ao menos 28 ações constitucionais pendentes de julgamento<sup>189</sup>, nas quais são postos em questão diferentes pontos da Lei n. 13.467/17, sobre os quais a Suprema Corte deverá se manifestar. Fato é que, após um ano de vigência da nova lei, os rápidos resultados prometidos pelas autoridades governamentais não se cumpriram. Ao contrário, os números de criação de emprego se mostraram muitíssimo aquém dos propagandeados, tendo se verificado, inclusive, o aumento da informalidade<sup>190</sup> e, em que pese o número de processos tenha assistido a uma queda<sup>191</sup>, muito se questiona sobre o real significado dessa redução de litígios quando se pensa na efetivação do direito de acesso à justiça de trabalhadoras e trabalhadores<sup>192</sup>; por outro lado, notícias alarmantes sobre demissões em massa e sobre os indícios de efeitos nefastos já percebidos em decorrência da reforma circulam nos principais veículos de comunicação.

Em suas produções, Silva e Gondim situam a Lei n. 13.467/17 no bojo das reformas de austeridade que vêm sendo levadas a cabo pelo atual governo brasileiro nos últimos anos, com

---

Marco Aurélio Marsiglia; FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (org.). **Reforma Trabalhista: visão, compreensão e crítica**. São Paulo: LTr, 2017; Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho – CESIT. **Dossiê: Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista**. Campinas, 2017. Disponível em <<http://www.cesit.net.br/dossie-reforma-trabalhista/>>. Acesso em 09 de mai. 2018, às 15:12.

<sup>189</sup> De acordo com o último levantamento feito por esta pesquisa no sítio virtual do Supremo Tribunal Federal, em 24.08.2018, havia 28 ações diretas de inconstitucionalidade em trâmite no STF cujos objetos eram preceitos da Lei 13.467, as quais se enumera: ADI 5.766; ADI 5.867; ADI 5.870; ADI 5.794; ADI 5.923; ADI 5.810; ADI 5.811; ADI 5.813; ADI 5.815; ADI 5.850; ADI 5.859; ADI 5.865; ADI 5.885; ADI 5.887; ADI 5.888; ADI 5.892; ADI 5.900; ADI 5.912; ADI 5.913; ADI 5.945; ADI 5.806; ADI 5.826; ADI 5.829; ADI 5.950; ADI 5.938; ADI 5.994; ADI 6.001; ADI 6.021.

<sup>190</sup> Reforma trabalhista limita qualidade do emprego formal e não impede avanço de informais. Disponível em: <<https://extra.globo.com/noticias/economia/reforma-trabalhista-limita-qualidade-do-emprego-formal-nao-impede-avanco-de-informais-22691902.html>>. Acesso em: 14 nov. 2018, às 11:53; Nova CLT completa um ano: reforma trabalhista não cria empregos prometidos, e informalidade cresce. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/reportagens-especiais/apos-um-ano-reforma-trabalhista-nao-criou-empregos-prometidos-e-informalidade-cresceu/index.htm>>. Acesso em: 14 nov. 2018, às 12:02; Desemprego cai, mas aumento do trabalho informal dificulta retomada da economia. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/2018/08/31/desemprego-cai-mas-aumento-do-trabalho-informal-dificulta-retomada-da-economia.ghtml>>. Acesso em 14 nov. 201, às 12:08; Informalidade bate recorde no país e já atinge 43% dos trabalhadores. Disponível em <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/11/informalidade-bate-recorde-no-pais-e-ja-atinge-43-dos-trabalhadores.shtml>>. Acesso em 14 nov. 2018, às 12:21.

<sup>191</sup> Após reforma, número de novas ações trabalhistas cai quase 45% no 1º trimestre. Disponível: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/apos-reforma-numero-de-novas-acoes-trabalhistas-cai-quase-45-no-1-trimestre.ghtml>>. Acesso em 14 nov. 14:38.

<sup>192</sup> Seis meses de reforma trabalhista: “trabalhador perdeu acesso à Justiça”, diz professora. Disponível: <<https://www.destakjornal.com.br/seu-valor/detalhe/seis-meses-de-reforma-trabalhista-trabalhador-perdeu-acesso-a-justica-diz-professora>>. Acesso em 14 nov. 2018, às 14:52; Reforma deixou trabalhador com medo de buscar Justiça, diz procurador geral. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2018/11/09/entrevista-ronaldo-fleury-procurador-geral-do-trabalho.htm>>. Acesso em 14 nov. 2018, às 15:19.

base nas formulações teóricas do sociólogo português Antônio Casimiro Ferreira<sup>193</sup>. Casimiro Ferreira define a austeridade como “o processo de implementação de políticas e de medidas econômicas que conduzem à disciplina, ao rigor e à contenção econômica, social e cultural”<sup>194</sup>. Segundo o autor, a crise financeira de 2008/2009 foi seguida da emergência de uma nova ordem econômica, social e política que implica radicalização de dogmas neoliberais (estudados brevemente no capítulo primeiro) amparada em um discurso do medo, em novas formas de produção de poder<sup>195</sup> e na excepcionalidade do direito do trabalho, caracterizada pelo “aprofundamento da flexibilidade legal e a legalização de práticas sociais ilegítimas” e pelo desmantelamento do arcabouço protetivo juslaboral<sup>196</sup>. À austeridade corresponde um olhar punitivo em relação aos indivíduos, o que leva o Estado a atuar ativamente na implementação de medidas as quais têm como pressuposto a responsabilização das pessoas como única alternativa às instabilidades sistêmicas, e que, portanto, as instam a fazer sacrifícios subjetivos e objetivos em prol da recuperação do mercado<sup>197</sup>.

A “reforma trabalhista” brasileira, nesse quadro, condensando todas as características que distinguem as políticas de austeridade, apresenta-se como verdadeiro projeto desestruturação da ordem juslaboral a atingir a regulamentação estatal e sindical e a instituições trabalhistas administrativas e judiciais subordinando-as aos interesses mercadológicos<sup>198</sup>. Nesse sentido,

---

<sup>193</sup> Para uma análise mais detalhada, ver: SILVA, Sayona Grillo Coutinho Leonardo da; GONDIM, Thiago Patrício. **Austericídio e reforma trabalhista: a gramática de exceção contida no Projeto de Lei 6.787/2016**. In: RAMOS, Gustavo Teixeira et al (coord.). O golpe de 2016 e a reforma trabalhista: narrativas de resistência. 1ª ed. Bauru: Canal 6, 2017, p. 360-366; SILVA, Sayonara Coutinho Grillo Leonardo da. **A introdução de políticas ultraliberais no Brasil: uma ponte para a exceção?**. In: RAMOS, Gustavo Teixeira et al (coord.). O golpe de 2016 e a reforma trabalhista: narrativas de resistência. 1ª ed. Bauru: Canal 6, 2017, p. 418-426. SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **O Brasil das Reformas Trabalhistas: Insegurança, Instabilidade e Precariedade**. In: SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; EMERIQUE, Lilian Balmant; BARISON, Thiago (orgs.). Reformas Institucionais de Austeridade, Democracia e Relações de Trabalho. São Paulo: LTr, 2018, p. 212-216.

<sup>194</sup> FERREIRA, Antônio Casimiro. A sociedade de austeridade: poder, medo e direito do trabalho de exceção. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, 95: 2011. p. 119-136. Disponível em: <<https://rccs.revues.org/4417>>. Acesso em 03 ago. 2018. p. 119

<sup>195</sup> No cenário da hegemonia, o poder é exercido por forças eleitas e não eleitas as quais influenciam nas políticas a serem adotadas pelo Estado e há a ressignificação do princípio da separação de poderes. FERREIRA, Antonio Casimiro, op.cit., p. 125-126.

<sup>196</sup> FERREIRA, Antônio Casimiro. A sociedade de austeridade: poder, medo e direito do trabalho de exceção. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, 95: 2011. p. 119-136. Disponível em: <<https://rccs.revues.org/4417>>. Acesso em 03 ago. 2018

<sup>197</sup> Idem.

<sup>198</sup> SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **O Brasil das Reformas Trabalhistas: Insegurança, Instabilidade e Precariedade**. In: SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; EMERIQUE, Lilian Balmant; BARISON, Thiago (orgs.). Reformas Institucionais de Austeridade, Democracia e Relações de Trabalho. São Paulo: LTr, 2018, p. 212-216

para Silva, a Lei n. 13.467/17 compõe o conjunto de normas<sup>199</sup> que “pretendem promover uma inversão paradigmática no conteúdo das regras, reduzindo os direitos, ao mesmo tempo que amplia deveres dos empregados e poderes dos empregadores”<sup>200</sup>. Na compreensão de Souto Maior, “não se trata de mera reforma trabalhista e sim de uma reformulação profunda no modo ser social, que passa pela destruição das bases jurídicas do Estado de Direito”<sup>201</sup>. E, ainda, de acordo com Gabriela Neves Delgado e Maurício Godinho Delgado, a “reforma” “desponta por seu direcionamento em busca do retorno ao antigo papel do Direito na História como instrumento de exclusão, segregação e sedimentação da desigualdade entre as pessoas humanas e grupos sociais”<sup>202</sup>.

A tentativa de fazer ruir o complexo protetivo dos trabalhadores se manifesta nas alterações na regulação das relações individual do trabalho, na imposição de obstáculos ao direito constitucional de acesso à justiça e, ademais, na degradação dos organismos sindicais e no paralelo estabelecimento da prevalência do negociado sobre o legislado<sup>203</sup>. No campo do direito individual do trabalho, flexibilidade, flexibilização e desregulamentação ordenam as principais alterações advindas da Lei n. 13.467/17<sup>204</sup>, sobretudo pela reconfiguração do sistema regulatório das formas de admissão, manutenção e extinção do contrato de trabalho. Além de incentivar o uso cada vez maior de contratos temporários e por tempo parcial em detrimento do trabalho por prazo indeterminado, a reforma trabalhista cria modalidades de contratação antes inexistentes no ordenamento juslaboral nacional, do que decorre uma multiplicidade de contratos que “estimulam a rotatividade, afasta os trabalhadores da vida da empresa e afeta negativamente a subjetividade dos profissionais”<sup>205</sup>. Neste contexto reformador, em que a flexibilidades concebida como resposta a todas as patologias do capital inspira a confabulação de um mosaico contratual, é que se implementa o trabalho intermitente, figura antes estranha ao direito brasileiro e que constitui objeto deste trabalho. Por esta razão, a regulação dada ao

---

<sup>199</sup> SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **O Brasil das Reformas Trabalhistas: Insegurança, Instabilidade e Precariedade**. In: SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; EMERIQUE, Lilian Balmant; BARISON, Thiago (orgs.). *Reformas Institucionais de Austeridade, Democracia e Relações de Trabalho*. São Paulo: LTr, 2018, p. 212-216. p.212.

<sup>200</sup> Ibid, p. 215.

<sup>201</sup> MAIOR, Jorge Luiz Souto. Vamos falar séria e honestamente sobre a Reforma Trabalhista? In: **ANAMATRA. Revista Trabalhista Direito e Processo**. Reforma Trabalhista e Previdenciária: a desconstrução dos direitos sociais no Brasil. São Paulo: LTr, ano 15, nº 57, dez. 2017. p. 195.

<sup>202</sup> DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com comentários à Lei n. 13.467/17**. São Paulo: LTr, 2017. p. 39-40.

<sup>203</sup> SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da, op. cit., p. 212-216.

<sup>204</sup> DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves, op. cit., p. 40-44.

<sup>205</sup> SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da, op. cit., p. 213

trabalho intermitente terá análise detalhada no tópico seguinte.

## 2.2. A regulação do trabalho intermitente pela Lei n. 13.467/17

A introdução de contrato de trabalho intermitente no ordenamento jurídico brasileiro havia sido intentada por meio do Projeto de Lei (PL) n. 3.785/2012, proposto pelo Deputado Federal Laércio Oliveira, sob a justificativa de adequação do mercado de trabalho as transformações sociais da modernidade e inspirados nos modelos italiano e português. Na exposição de motivos, afirma-se que possibilidade de distribuição de horas de forma menos rígida serve tanto ao bem dos empregados, que podem dedicar mais tempo a outras atividades pessoais ou profissionais de seu interesse ou necessidade, especialmente àqueles mais jovens; quanto ao dos empregadores, dado que lhes permite compor e recompor a mão-de-obra de acordo com as especificidades do setor econômico em que atuam<sup>206</sup>.

A referida proposta legislativa foi incorporada pelo já mencionado PL n. 6.787/2016 e, com isso, o contrato intermitente tornou-se uma das principais “novidades” trazidas pela “reforma”. Os prognósticos de seus defensores previam que a instituição da nova modalidade proporcionaria a abertura de milhões de postos de trabalho e auxiliaria na redução das taxas de informalidade. No relatório elaborado pela Comissão Especial da Câmara de Deputados, ressalta-se, para além de elevação do número de empregos e a formalização de trabalhadores, que o contrato de trabalho intermitente pode ter um impacto positivo para estudantes em busca do primeiro emprego<sup>207</sup>. O aspecto destacado no parecer da Comissão de Constituição e Justiça do Senado Federal sobre o PLC n. 38 é de que a modalidade “é uma medida destinada a reduzir nossos altos índices de rotatividade e permitir a inclusão no mercado de trabalho de jovens, mulheres e idosos que têm maior dificuldade de cumprir a jornada ‘cheia’”<sup>208</sup>. No entanto, este

<sup>206</sup> BRASIL. Projeto de lei n. 3.785. **Exposição de Motivos do PL n. 3.785**. Brasília, DF. 26/04/2012. Disponível em:

<[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra;jsessionid=879359212FA6F10286550A92862990E0.proposicoesWebExterno1?codteor=987012&filename=PL+3785/2012](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=879359212FA6F10286550A92862990E0.proposicoesWebExterno1?codteor=987012&filename=PL+3785/2012)>. Acesso em: 15 de out. 2018

<sup>207</sup> BRASIL. Câmara de Deputados., de 3 de janeiro de 1974, Comissão especial destinada a proferir parecer ao projeto de Lei nº 6.787, de 2016, do poder executivo, que "altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019 e dá outras providências". Parecer proferido em plenária em 26 abr. 2017. Relator: Rogério Marinho. Disponível em: <[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1550215&filename=PPP+1+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1550215&filename=PPP+1+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016)>. Acesso em: 27 ago. 2018.

<sup>208</sup>BRASIL. Senado Federal. Parecer da Comissão de Assuntos Sociais sobre o Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de



último parecer condiciona a aprovação de inserção do trabalho intermitente à edição de uma “futura mediada provisória” que deveria melhor delimitar os contornos da nova espécie de contratação, assegurando às devidas garantias ao trabalhador e restringindo os setores econômicos nos quais seria permitida, reconhecendo que “permitir o trabalho intermitente de qualquer forma pode levar a abusos e à precarização”<sup>209</sup>.

Após a promulgação da Lei n. 13.467/17, a definição do trabalho intermitente foi introduzida no artigo 443, §3º da CLT e a sua regulação ficou por conta do artigo 452-A da norma trabalhista. O trabalho intermitente, de acordo com o novo regramento, se caracteriza pela descontinuidade da prestação de serviços, com subordinação, havendo alternância entre períodos de atividade e inatividade, isto é, o empregado trabalha apenas quando convocado pelo empregador. Trata-se, portanto, de uma exceção à jornada integral de 8 horas diárias e 44 horas semanais<sup>210</sup>. Esta convocação, de acordo com a lei, deve ser feita com, no mínimo, 03 dias corridos de antecedência e o trabalhador terá o prazo de 01 dia útil para responder ao chamado, do contrário, no silêncio, presume-se a recusa sem que se descaracterize a subordinação (art. 452-A, §§ 2º e 3º, CLT). Relativamente às profissões em que o trabalho intermitente poderá ser empregado, não há restrições, exceto para os trabalhadores aeronautas (art. 443 §3º).

Os tempos de trabalho poderão ser organizados em horas, dias, ou meses, em acordos individuais ou coletivos, que deverão respeitar a forma escrita (arts. 443, §3º e 452-A, caput, CLT). Numa interpretação literal do dispositivos legais, o salário a ser pago ao final de cada ciclo de trabalho – sem que haja um prazo ou data especificada em lei, juntamente aos reflexos direitos de férias, repouso semanal remunerado, 13º salário e eventuais adicionais legais, deve observar o valor-hora do salário mínimo ou aquele correspondente aos demais empregados da empresa, estejam ou não eles em trabalho intermitente (art. 452, caput e §6º, CLT). Não há, todavia, determinação expressa de pagamento de um valor mínimo mensal, nem os períodos de inatividade, nos quais o empregado não presta serviços, são considerados tempo à disposição,

---

1991, a fim de adequar na legislação às novas relações de trabalho. Parecer apresentado em 23 mai. de 2017. Relator: Ricardo Ferraço. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/129049>>. Acesso em: 23 ago. 2018

<sup>209</sup> Idem.

<sup>210</sup> MAEDA, Patrícia. **O contrato intermitente**. In: MAIOR, Jorge Luiz Souto; SEVERO, Valdete Souto (Coords). Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista. São Paulo: Expressão Popular, 2017b.pp. 317-325. p. 318.

isto é, o empregado não será remunerado quando não houver convocação ao trabalho (art. 452, §5º, CLT).

O descumprimento de qualquer dos compromissos pactuados relativamente ao trabalho intermitente por uma das partes gera a obrigação de pagamento de multa no valor de 50% da remuneração combinada, no prazo de 30 dias, sendo que a penalidade pode ser compensada em igual prazo. (art. 452-A, §4º). Acrescente-se ainda que, na literalidade da norma, a cada 12 meses o trabalhador terá direito a um mês de férias, quando não poderá ser convocado pelo empregador que as concedeu (art. 452-A, §9º); observe-se que, havendo determinação no sentido de que as férias sejam pagas no fim de cada prestação de serviço, caso o empregador cumpra com o que dispõe a lei, o trabalhador não receberá nenhum valor relativo às férias, ou, em caso de descumprimento, poderá receber apenas na medida do que for efetivamente devido – isto não decorreria de uma garantia legal explícita, pois não uma comando neste sentido nos dispositivos regulatórios.

Em resposta ao acordo fixado entre os poderes Executivo e Legislativo, a Medida Provisória (MP) n. 808 foi editada, promovendo pequenos ajustes no art. 452-A e, ademais, adicionando à CLT os artigos do 452-B ao 452-H, ampliando significativamente marco regulatório. Com as alterações, por exemplo, a CLT passaria a prever, além do registro na CTPS, indicação do valor da hora ou do dia de trabalho previamente acordados, além da data e local para pagamento de remuneração, o prazo de 24 horas para recusa do serviço pelo trabalhador e a garantia de pagamento mensal à prestação de serviço realizada durante todo o mês. Além, de reconhecer a rescisão automática pela ausência de convocação no prazo de um ano, abarcava regras relativas à rescisão contratual, ao aviso prévio, às questões de natureza previdenciária e regras de transição. Havia também, na redação da medida provisória a vedação expressa a cláusula de exclusividade, isto é, as partes da relação de trabalho estariam expressamente proibidos de fixar quaisquer termos que impedissem a vinculação do empregado a mais de um empregador. Com a caducidade da MP n. 808, em 23 de abril de 2018, a redação da Lei n. 13.467/17 voltou a vigorar com o seu texto original, enquanto boa parte de do texto da medida provisória foi absorvido pela Portaria n. 349 de 2018, editada pelo Ministério do Trabalho com o propósito de dar maior clareza a regulação do trabalho intermitente.

A implementação do contrato de trabalho intermitente gerou controvérsias e vem sendo criticada por agentes políticos, jurídicos e sociais. De acordo com o levantamento feito por esta

pesquisa, tramitam no Supremo Tribunal Federal 4 ações em que a constitucionalidade da regulação dada ao trabalho intermitente é questionada - são elas: ADI n. 5.806; ADI n. 5.826; ADI n. 5.829; e ADI n. 5.950. Antes da promulgação da Lei n. 13.467/16, o Ministério Público do Trabalho já havia se manifestado, por meio da Nota Técnica n. 01, de janeiro de 2017, que a figura da intermitência investia frontalmente contra princípios básicos do direito trabalho e era de todo inconstitucional, denunciando, com base em estudos realizados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), a falácia do argumento do combate ao desemprego ao afirmar que a desproteção do trabalhador não é capaz de impulsionar a criação empregos<sup>211</sup>. A Associação Nacional de Magistrados do Trabalho (ANAMATRA), em sua 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho editou os Enunciados n. 73<sup>212</sup>, 74<sup>213</sup> e 90<sup>214</sup>, em que foram firmadas as teses de que: i) o contrato intermitente, tal como instituído, é inconstitucional; ii) ao trabalhador em jornada intermitente é garantido o salário mínimo mensal; e iii) o uso do contrato intermitente deve se limitar às atividades que tem efetiva demanda variável e, ademais, sendo a convocação direito subjetivo do trabalhador, sua preterição ou omissão do empregador são ilícitas.

Considerando a disputa hermenêutica que tomou lugar com a instituição da “reforma” laboral, muitos juristas cuidaram de analisar o escopo normativo da figura do trabalho intermitente, buscando, sobretudo, compreendê-lo e atribuir-lhe interpretações. Assim, numa

<sup>211</sup> MPT. Nota técnica n. 01, de 24 de janeiro de 2017, da Secretaria de Relações Institucionais do Ministério Público do Trabalho. Disponível em: < [http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal\\_mpt/mpt/sala-imprensa/mpt-noticias/4f48dcfe-8c4f-4c0b-95a7-65ec58c7643c!/ut/p/z0/jYzJDoIwFEV\\_BRcsm1ewDC6RGIKEqDvsxjxKwSqUqXH4e\\_EHjMtzC-4BDgVwJQ\\_VoFG9xnbhM\\_cvTkJZuj3QLMmOAY1OTr5LE8eNaQB74L-FpeBOeZw3wAc0V6J03UPBahZWopYkFKwmTNCsbDwMiO9J4YU8NlafK\\_qNo48Ai56beTLQENxqYztmhV0lLdMek9o02X2dK9UULhbNO\\_6sOdl-9ntPoAu2nJ4g!!/>](http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/sala-imprensa/mpt-noticias/4f48dcfe-8c4f-4c0b-95a7-65ec58c7643c!/ut/p/z0/jYzJDoIwFEV_BRcsm1ewDC6RGIKEqDvsxjxKwSqUqXH4e_EHjMtzC-4BDgVwJQ_VoFG9xnbhM_cvTkJZuj3QLMmOAY1OTr5LE8eNaQB74L-FpeBOeZw3wAc0V6J03UPBahZWopYkFKwmTNCsbDwMiO9J4YU8NlafK_qNo48Ai56beTLQENxqYztmhV0lLdMek9o02X2dK9UULhbNO_6sOdl-9ntPoAu2nJ4g!!/>). Acesso em 06 mai. 2018.

<sup>212</sup> **Anamatra. Enunciado 73. Contrato de trabalho intermitente: inconstitucionalidade.** É inconstitucional o regime de trabalho intermitente previsto no art. 443, § 3º, e art. 452-A da CLT, por violação do art. 7º, I e VII da Constituição da República e por afrontar o direito fundamental do trabalhador aos limites de duração do trabalho, ao décimo terceiro salário e às férias remuneradas.

<sup>213</sup> **Anamatra. Enunciado 74. Contrato de trabalho intermitente: salário mínimo.** A proteção jurídica do salário mínimo, consagrada no art. 7º, VII, da Constituição da República, alcança os trabalhadores em regime de trabalho intermitente, previsto nos arts. 443, § 3º e 452-A da CLT, aos quais é também assegurado o direito à retribuição mínima mensal, independentemente da quantidade de dias em que for convocado para trabalhar, respeitado o salário mínimo profissional, o salário normativo, o salário convencional ou o piso regional.

<sup>214</sup> **Anamatra. Enunciado 90. Contrato de trabalho intermitente e demandas permanentes.** I – É ilícita a contratação sob a forma de trabalho intermitente para o atendimento de demanda permanente, contínua ou regular de trabalho, dentro do volume normal de atividade da empresa. II – É ilegal a substituição de posto de trabalho regular ou permanente pela contratação sob a forma de trabalho intermitente. III – O empregador não pode optar pelo contrato de trabalho intermitente para, sob esse regime jurídico, adotar a escala móvel e variável da jornada. IV – Presente a necessidade de trabalho intermitente, o empregado contratado na forma do art. 443, § 3º, da CLT tem direito subjetivo à convocação, sendo ilícita sua preterição ou a omissão do empregador.

perspectiva doutrinária, de acordo com Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado, o contrato de trabalho intermitente, numa leitura normativa literal, tenta romper com a noção de duração do trabalho retirando do espectro protetivo do art. 4º da CLT os tempos em que o trabalhador intermitente não presta serviços, de maneira a criar um tempo a disposição sem os efeitos jurídicos da disponibilidade<sup>215</sup>. Igualmente, busca deturpar a noção de salário, uma vez que pretende instituir um trabalho sem salário<sup>216</sup>.

Segundo os autores, há que se fazer uma interpretação teleológica, sistemática e lógico-racional da regulamentação do trabalho intermitente de maneira a adequá-la ao ordenamento jurídico. Nesse sentido, interpretam o contrato de trabalho intermitente como um contrato por unidade de obra, para o qual é devido o pagamento de salário mínimo mensal em observância ao art. 7º, VIII, da Constituição Federal<sup>217</sup>. Ademais, entendem que o rol do § 6º do art. 452-A, em que são elencadas as parcelas que deverão ser pagas à título de contraprestação ao trabalho prestado, não é exaustivo, de modo que na ocorrência de qualquer circunstância que enseje a incidência de outras verbas legalmente previstas, estas serão devidas<sup>218</sup>. Sob esta ótica, também não seria admissível o gozo de férias sem o respectivo pagamento, ou se estaria falando em violação direto constitucional a férias remuneradas (art. 7º, XVII, da CF)<sup>219</sup>. Sem prejuízo dos esforços interpretativos, para Delgado e Delgado o caráter epidêmico e precarizador do trabalho intermitente fica evidente na leitura dos dispositivos que tratam do instituto<sup>220</sup>.

Souza, Júnior, Maranhão e Neto destacam a imprecisão da regulação do trabalho intermitente, um contrato atípico que suscita inúmeras dúvidas e divergências interpretativas<sup>221</sup>. Os autores acrescentam que o trabalho intermitente se refere ao trabalho não habitual, isto é, ele mexe com um dos requisitos fático-jurídico da relação de emprego: o requisito da continuidade ou não eventualidade<sup>222</sup>. À maneira como está literalmente previsto na CLT, a figura do trabalho intermitente dá margem para que o trabalhador tenha que se submeter a múltiplos contratos de trabalho, ou, no extremo oposto, não consiga trabalhar as horas

---

<sup>215</sup> DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves, op. cit, p. 154.

<sup>216</sup> Idem.

<sup>217</sup> Ibid., p. 155.

<sup>218</sup> Ibid., p. 157.

<sup>219</sup> Idem., p. 157.

<sup>220</sup> Ibid., p. 156.

<sup>221</sup> JÚNIOR, Antonio Umberto de Souza; SOUZA, Fábio Coelho de; MARANHÃO, Ney; NETO, Platon Teixeira de Azevedo. **Reforma trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei nº 13.467/2017**. São Paulo, Rideel, 2017. p.167

<sup>222</sup> Idem

necessárias para a sua subsistência<sup>223</sup>. Considerando que a única restrição legal à utilização do trabalho intermitente dirige-se aos aeronautas, deve-se pensar no seu emprego em favor de profissionais que sempre estiveram à margem da legislação laboral protetiva, como é o caso dos diaristas<sup>224</sup>. Ademais, o grau de imprevisibilidade e insegurança que instaura o regramento desta nova dinâmica de trabalho tal como está posto faz com que o trabalho intermitente se torne um instrumento de precarização; por esta razão, afirmam os autores, é necessário o recurso ao direito comparado para que se possa construir melhores parâmetros de aplicação da modalidade de contratação, com fundamento do art. 8º da CLT <sup>225</sup>.

A partir da experiência normativa portuguesa, os autores propõem que a fixação do contrato de trabalho intermitente seja possível apenas nos setores em que a própria intensidade da atividade econômica seja periodicamente variável e, ademais, sugere que seja estabelecido um tempo anual mínimo de prestação de serviços de seis meses, sendo quatro consecutivos<sup>226</sup>. Além disso, dentre outras possibilidades interpretativas, compreendem que a ausência de convocação sistemática do empregado dá azo à rescisão indireta do contrato de trabalho, vez que ninguém pode ser obrigado a permanecer numa relação de emprego em que não há trabalho <sup>227</sup>

Nessa linha, para Patrícia Maeda, o contrato de trabalho intermitente brasileiro segue a moldura do *zero-hour contract* britânico e resulta do ímpeto neoliberal pela “flexibilização” e “modernização”, a que coincide um processo de precarização do emprego e das condições de trabalho<sup>228</sup>. A ausência de limitações para o uso do trabalho intermitente possibilita a sua ampla disseminação pelo mercado de trabalho<sup>229</sup>. Dentre as marcas da insegurança e da instabilidade, a autora destaca a inexistência de garantia de trabalho e, por conseguinte, de salário - muito menos de salário mínimo mensal, a possibilidade de pagamento de multa pelo não comparecimento do trabalhador que, sem ter assegurada a remuneração, pode ter que “pagar para trabalhar”, a dissolução do pagamento de verbas trabalhistas que incorre na “extinção de direitos por via indireta” e a inserção do contrato intermitente no rol do art. 611-A, da CLT, que

---

<sup>223</sup> Ibid., p. 180.

<sup>224</sup> Ibid., p. 168.

<sup>225</sup> Ibid., p. 176.

<sup>226</sup> Ibid, p. 178

<sup>227</sup> Ibid, p.179

<sup>228</sup> MAEDA, Patrícia. 2017b, p. 318

<sup>229</sup> Ibid., p. 318.

relaciona as matérias em que o negociado sobrepõe o legislado – neste ponto, Maeda defende que a proibição expressa em convenções e acordos coletivos de trabalho, para as categorias organizadas, “talvez seja a forma mais rápida de impedir a proliferação desse modelo precarizante”<sup>230</sup>.

Maeda lembra que a estipulação de “jornada móvel e variável” – ou seja, uma distribuição flexível das horas, já havia sido objeto de análise pelo Tribunal Superior do Trabalho quando a empresa “McDonalds” passou a contratar empregados sem a prefixação de jornada, excluindo do cômputo o tempo à disposição, o que tinha consequências diretas no rebaixamento salarial dos trabalhadores muitas vezes abaixo do piso da categoria<sup>231</sup>. Na ocasião, o TST, além de julgar inconstitucional a “jornada móvel e variável” e entender que tal modalidade contratual violava preceitos essenciais do direito do trabalho, afastou a sua aplicação em nome da “desmercantilização do labor humano” e em honra à dignidade da pessoa humana<sup>232</sup>. Para a autora, o afastamento do trabalho da órbita protetiva estabelecida pela estrutura constitucional trabalhista “tem o potencial de tornar o trabalho humano uma mercadoria comum, não qualificada, em desconsideração ao ser humano que o exerce”<sup>233</sup>.

As interpretação e críticas feitas pelos autores citados convergem para a compreensão de que o trabalho intermitente, na moldura oferecida pela Lei 13.467/17, tende a promover a substancial piora das condições de trabalho no Brasil. Para além disso, assumem também que a institucionalização da distribuição flexível de horas caminha para intensificar o processo de precarização do trabalho que afeta ao própria existência de inúmeros trabalhadores e trabalhadoras. As relações entre intermitência, flexibilidade e precarização serão analisadas no tópico que segue.

### **2.3. As relações entre intermitência, flexibilidade e precarização**

Neste tópico, a presente pesquisa se dedicará a tentativa de articular as categorias até aqui trabalhadas, quais sejam, flexibilidade e precarização, sob a perspectiva da intermitência. Noutras palavras, o trabalho tentará verificar se é possível associar a regulação do trabalho

---

<sup>230</sup> Ibid., 318-319.

<sup>231</sup> MAEDA, 2017b, p. 319-320.

<sup>232</sup> Ibid, p. 321.

<sup>233</sup> Idem.

intermitente ao tipo de flexibilidade característica do aprofundamento de práticas neoliberais e se, em caso positivo, os efeitos corrosivos aos trabalhadores apontados pelos referenciais teóricos podem ser identificados para aqueles que trabalham em condição de intermitência. A investida seguirá os seguintes passos: i) inicialmente, serão brevemente analisados os primeiros dados oficiais disponíveis sobre o trabalho intermitente e a configuração do mercado de trabalho; ii) em seguida, por terem sido apontadas semelhanças entre ambos os institutos e pela maior facilidade em se acessar os dados, procede-se a uma breve análise do *zero-hour contract* e os efeitos sobre o mercado de trabalho britânico; e, por fim, iii) serão tecidas algumas conclusões.

### **2.3.1. O que os dados oficiais têm a dizer sobre os trabalhadores em jornadas intermitentes no Brasil?**

Muito embora Maeda indique alguns paralelos com a chamada “jornada móvel e variável” adotada por algumas empresas em momento recente<sup>234</sup>, fato é que a figura do trabalho intermitente enquanto modalidade institucional de contratação de trabalhadores é absolutamente recente na história do ordenamento jurídico brasileiro. Passado mais de um ano desde a aprovação da Lei 13.467/2017, ainda são poucas as informações fornecidas pelos organismos estatais, ao passo que pesquisas elaboradas pela sociedade civil estão ainda em elaboração.

Considerando o curto lapso temporal e as poucas fontes disponíveis desde que teve início este trabalho, optou-se por analisar os dados constantes no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), reunidos e divulgados no âmbito do Programa de Disseminação de Estatísticas do Trabalho (PDET) do Ministério do Trabalho (MTb). Trata-se de uma base de dados concebida a partir das informações prestadas por empregadores sempre que ocorrem movimentações nos quadros de empregados, ou seja, sempre que há admissões e demissões. O período definido para análise foi aquele entre novembro de 2017, quando foram disponibilizadas as primeiras informações a respeito do trabalho intermitente, e julho de 2018, posto que, quando os dados começaram a ser trabalhados, era este o último mês de divulgação.

---

<sup>234</sup> Ibid., pp. 319-320.

É de se perceber que estes dados podem estar subnotificados, pois dependem da postura ativa das empresas em registrarem regularmente tais movimentações. Por outro lado, depende também desta postura a correção das informações prestadas. Ademais, esta análise não foi realizada com base nas tabelas em que estão compreendidas as declarações feitas em atraso, mas apenas aquelas cujo acesso é imediato na página principal do CAGED. Isto porque: i) ao tentar acessar as declarações fora do prazo diretamente pela página do PDET, na área de livre acesso, os links disponibilizados não direcionavam para as tabelas ajustadas ou direcionavam para tabelas em que não foram identificadas as informações sobre o trabalho intermitente; ii) requereu-se cadastro eletrônico para acesso direto a uma segunda base de dados ao MTb somente após a análise dos dados facilmente acessáveis, e o requerimento ainda não foi respondido.

Inconsistência nos números disseminados foi encontrada, por exemplo, naqueles referentes aos meses de abril e maio de 2018. Explica-se: em maio de 2018, foi informado que, no mês anterior, haviam sido contratados 4.679 novos trabalhadores intermitentes, enquanto que nos dados propagados no próprio mês de abril de 2018 indicam terem sido contratados 4.523 empregados em regime de intermitência, isto é, um número total inferior<sup>235</sup>. No mês de junho de 2018, a mesma inconsistência: no relatório emitido com referência ao mês constam 4.068, número inferior aos 4.262 trabalhadores relatados em julho de 2018 relativamente ao mês antecedente<sup>236</sup>. Tais inconsistências, contudo, não foram levadas em conta tendo em vista que não se pode confirmar as razões pelas quais ocorreram, bem como prejudicaria a análise de algumas variáveis que se fundavam nos dados fornecidos no próprio mês e que não são replicados no relatório do mês posterior.

Ressalte-se que os dados aqui apresentados fazem referência ao total admissões, pois é sobre o número de admissões que incidem as demais variáveis de análise da fonte utilizada. As variáveis examinadas são as seguintes: i) total de admissões em números absolutos; ii) trabalhadores com mais de uma admissão em trabalho intermitente em números absolutos; ii)

---

<sup>235</sup> BRASIL. MTb – Ministério do Trabalho. **Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED): relatório de abr. 2018**. Disponível em: < <http://pdet.mte.gov.br/>>. Acesso em: 05 set. 2018; BRASIL. MTb – Ministério do Trabalho. **Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED): relatório de maio. 2018**. Disponível em: < <http://pdet.mte.gov.br/>>. Acesso em: 05 set. 2018.

<sup>236</sup> BRASIL. MTb – Ministério do Trabalho. **Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED): relatório de jun. 2018**. Disponível em: < <http://pdet.mte.gov.br/>>. Acesso em: 05 set. 2018; BRASIL. MTb – Ministério do Trabalho. **Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED): relatório de jul. 2018**. Disponível em: < <http://pdet.mte.gov.br/>>. Acesso em: 05 set. 2018.



distribuição das admissões de trabalhadores em trabalho intermitente por setor da atividade econômica em números absolutos; iii) distribuição por gênero dos trabalhadores em trabalho intermitente em valores percentuais; iv) distribuição por faixa etária dos trabalhadores em trabalho intermitente em valores percentuais; v) distribuição por escolaridade dos trabalhadores em trabalho intermitente em valores percentuais; e vi) listagem das principais ocupações em que houve registro de trabalhadores intermitentes.

Relativamente as ocupações que mais registraram admissões de empregados em trabalho intermitente no período de novembro de 2017 e julho de 2018, são elas: cozinheiro geral; operador de telemarketing ativo e receptivo; professor de ensino superior na área didática; vendedor de comércio varejista; auxiliar de escritório em geral; repositor de mercadorias; professor na educação de jovens e adultos; agentes de pátio; empregado doméstico nos serviços gerais pedreiro; caldeireiro; motorista de caminhão; motorista de ônibus rodoviário; motorista de ônibus rodoviário; monitor de transporte escolar; monitor de teleatendimento; embalador, a mão; atendente de lanchonete; eletricista de manutenção eletrônica vigilante; almoxarife; vendedor de comércio varejista; promotor de vendas; montador de andaimes (edificação) assistente de vendas; montador de caixas; armazenista; soldador; operador de caixa; alimentador de linha de produção, recepcionista de casas de espetáculos; servente de obras; faxineiro; trabalhador de preparação de pescados (limpeza); garçom; trabalhador volante da agricultura; trabalhador na agropecuária em geral; mecânico de manutenção de máquinas, em geral.

De acordo com pesquisadores do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (CESIT), vinculado à Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), em pesquisa veiculada na Carta Capital, as ocupações com maior saldo de contratos para jornadas intermitentes são: assistente de vendas, servente de obras, alimentador de linha de produção, faxineiro, vigilante e garçom<sup>237</sup>. Ainda segundo os especialistas, tais indicadores sugerem que a “reforma trabalhista” vem atingindo profissões já vulneráveis e de baixos salários, deteriorando a seguridade no trabalho<sup>238</sup>.

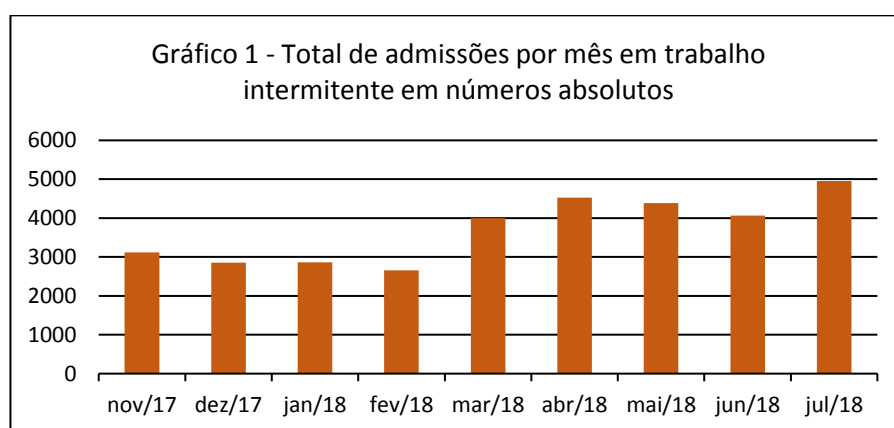
---

<sup>237</sup> OLIVEIRA, Ana Luíza Matos de; SOUSA, Euzebio Jorge de; VAZQUEZ, Barbara Vallejos . **Reforma trabalhista: 78% das vagas são intermitentes e parciais.** Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/blogs/brasil-debate/reforma-trabalhista-78-de-vagas-criadas-sao-intermitentes-e-parciais>. Acesso em: 24 nov. 2018, às 16:40.

<sup>238</sup> Idem.

Relativamente às demais variáveis, foram elaborados gráficos apenas para facilitar a visualização dos dados fornecidos pelo CAGED sobre o trabalho intermitente, sem manipulá-los, inter-relacioná-lo ou relacioná-los com outras variáveis que não aquelas do trabalho intermitente.

O primeiro gráfico contém as informações sobre total em números absolutos de contratação de trabalhadores intermitentes por mês. Observa-se que, após uma ligeira queda do número de admissões em dezembro de 2017, o número de contratações subiu em março de 2018 e manteve-se relativamente estável nos meses subsequentes, com poucas variações e um leve aumento em julho de 2018. Embora tenha-se divulgado, em alguns veículos de imprensa, que o trabalho intermitente não obteve a adesão esperada<sup>239</sup>, conforme a pesquisa elaborada por estudiosos membros do CESIT, o trabalho intermitente foi responsável por 26.300 dos 50.545 postos de trabalho criados no período - considerando o saldo entre admissões e demissões, e, junto aos contratos de tempo parcial correspondem a 78,4% das vagas formas criadas entre novembro de 2017 e julho de 2018<sup>240</sup>.

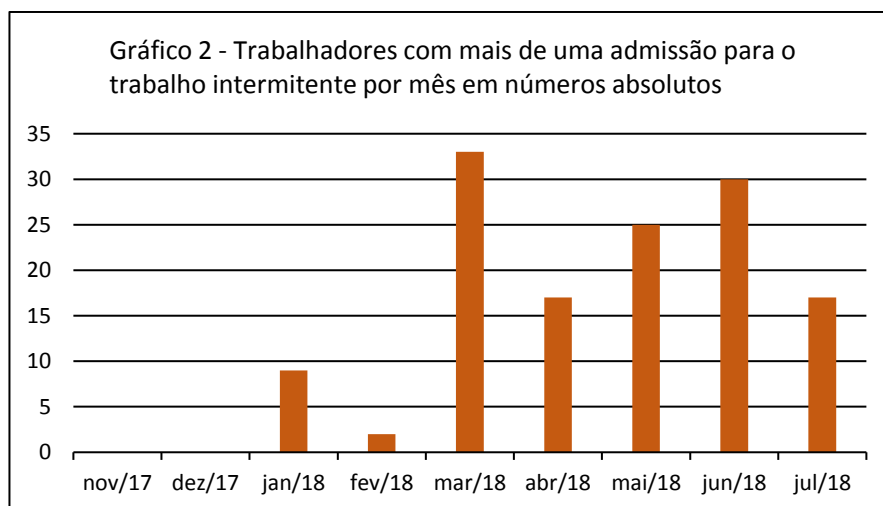


**Fonte:** MTb – CAGED. Elaborado pelo autor.

<sup>239</sup> O trabalho intermitente não pegou. Disponível em: <https://extra.globo.com/emprego/trabalho-intermitente-nao-pegou-22627798.html>. Acesso em 24 nov. 2018, às 17:30; Trabalho intermitente tem baixa adesão e comércio como maior empregador. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/trabalho-intermitente-tem-baixa-adesao-e-comercio-como-maior-empregador.ghtml>; Aposta da reforma trabalhista, contrato intermitente não engrenou no Brasil. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2018/09/13/aposta-da-reforma-trabalhista-contrato-intermitente-nao-engrenou-no-brasil/>. Acesso em 24 nov., às 17:37.

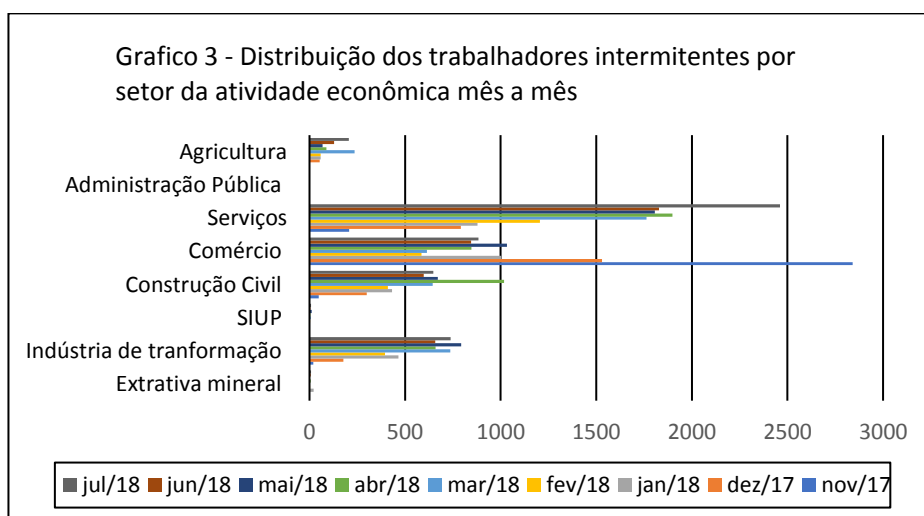
<sup>240</sup> OLIVEIRA, Ana Luíza Matos de; SOUSA, Euzébio Jorge de; VAZQUEZ, Barbara Vallejos. **Reforma trabalhista: 78% das vagas são intermitentes e parciais.** Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/blogs/brasil-debate/reforma-trabalhista-78-de-vagas-criadas-sao-intermitentes-e-parciais>. Acesso em: 24 nov. 2018, às 16:40

O segundo gráfico compila o número de empregados admitidos em mais de um contrato intermitente mensalmente. Destaca-se que, em novembro, conforme os dados do CAGED, nenhum trabalhador foi admitido para mais de um contrato intermitente, enquanto que em dezembro esses valores não foram informados.



Fonte: MTb – CAGED. Elaborado pelo autor.

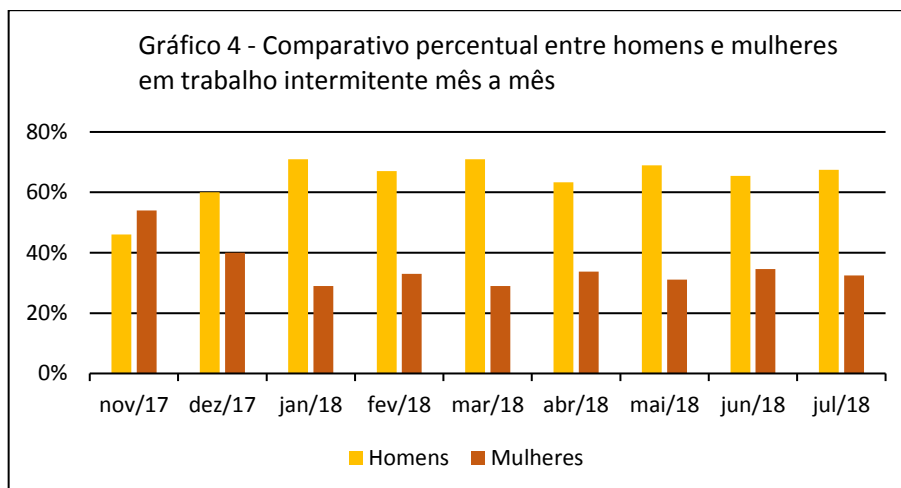
Foram reunidas, no terceiro gráfico, as informações referentes à distribuição das admissões em trabalho intermitente por setor da atividade econômica<sup>241</sup>. Verificou-se que o setor de serviço seguido do setor de comércio foram os que mais contrataram trabalhadores em regime intermitente no período.



<sup>241</sup> A sigla “SIUP” refere-se ao Serviços Industriais de Utilidade Pública. Fonte: MTb-PDET. Disponível em: <<http://pdet.mte.gov.br/o-programa/tabelas-de-classificacao/nivel-setorial/setor-de-atividade-economica-cnae-80-ibge>>. Acesso em: 24 nov. 2018, às 23h51.

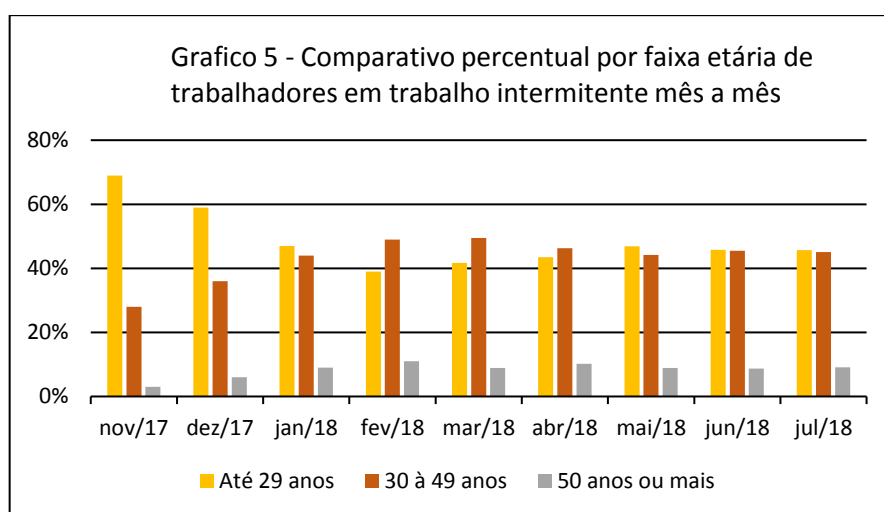
**Fonte:** MTb – CAGED. Elaborado pelo autor.

Foram também compilados dados relativos ao gênero dos trabalhadores, que demonstraram que, nada obstante em dezembro de 2017 um número maior de mulheres admitidas em trabalho intermitente, as admissões, desde então, têm sido maiores entre os homens.



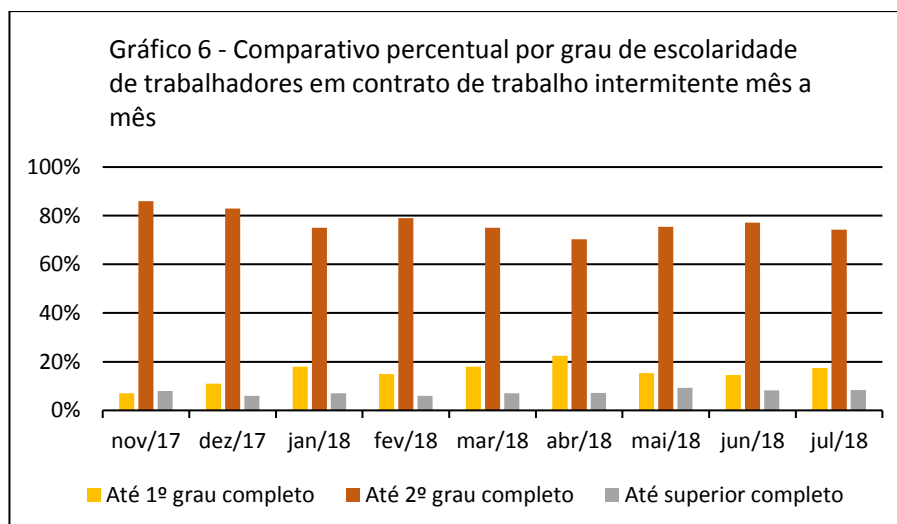
**Fonte:** MTb – CAGED. Elaborado pelo autor.

Quanto à faixa etária, a maior contratação tem ocorrido entre os trabalhadores jovens até 29 anos e entre 30 e 49 anos.



**Fonte:** MTb – CAGED. Elaborado pelo autor.

Finalmente, relativamente à escolaridade, para o trabalho intermitente, têm sido admitidos principalmente trabalhadores com até o 2º grau completo.



**Fonte:** MTb – CAGED. Elaborado pelo autor.

Os elementos oferecidos pelo CAGED relativamente à modalidade de contratação em regime intermitente seguem apenas as variáveis aqui mencionadas. Não são levantadas informações sobre os marcadores raciais. A base de dados carece também de indicadores sobre salário e jornada, os quais seriam valiosos para os fins a que se propõe o presente estudo. Por ora, não é possível uma conclusão definitiva a respeito da configuração do trabalho intermitente mercado de trabalho, nem sobre os efeitos que estão ou podem produzir nos trabalhadores e no trabalho – os dados coletados deixam mais perguntas do que respostas.

No entanto, no que se refere ao potencial de reforçar desigualdades estruturais da sociedade, há indícios que parecem apontar para uma confirmação desta hipótese, especialmente quando se olha para os indicadores de escolaridade, setor da atividade econômica, faixa etária e ocupações, uma vez que vem atingindo a parcela mais jovem, pouco escolarizada e que está empregada em setores caracterizados por baixos salários e alta vulnerabilidade. Ainda, o fato de que a contratação em regime intermitente representa uma parcela substancial do saldo de contratação dos meses em análise pode indicar o início de um caminhar em direção a piora significativa na qualidade do emprego no Brasil: que tipo de emprego a “reforma” têm criado?

De todo modo, há de se reconhecer que os dados ora examinados se provaram insuficientes para análise a que se propõe a presente pesquisa, qual seja, sobre a possibilidade de relacionar a intermitência aos fenômenos da flexibilidade e da precarização. Qualquer

posicionamento mais conclusivo, depende da produção de mais dados sobre a realidade do trabalho intermitente e do desenvolvimento de pesquisas sobre o tema no Brasil. Com esta clareza, buscando uma complementação para os propósitos que persegue este estudo, no próximo tópico, será lançado um breve olhar sobre a realidade do Reino Unido, visando aprender, com a experiência estrangeira, os efeitos possíveis da intermitência sobre as trabalhadoras e trabalhadores.

### **2.3.2. *Zero-hour contracts*: alguns apontamentos sobre o modelo britânico e os efeitos sobre os trabalhadores.**

Inicialmente, convém esclarecer que a presente pesquisa não pretende se valer a rigor do direito comparado para análise do trabalho intermitente introduzido pela Lei n. 13.467/2017. No entanto, considerando que o instituto é novo no Brasil e um conhecimento empírico e jurídico a seu respeito está ainda em elaboração, isto é, são ainda incipientes as fontes que poderiam agregar aos propósitos deste trabalho, a reflexão acerca de experiências internacionais aparece como ferramenta possível e necessária à construção de uma compreensão sobre a intermitência, como ela se relaciona com a flexibilidade e de que maneira impacta nos modos de trabalhar e de viver.

O que se realizará neste tópico, portanto, é um cotejo com a prática estrangeira do trabalho intermitente, tangenciando o tratamento jurídico que lhe é dado, e não uma análise a partir do direito comparado. Escolheu-se, para tanto, o *zero-hour contract* ou contrato zero-hora britânico cuja utilização profusa e os efeitos nocivos aos trabalhadores têm sido destacados pela mídia<sup>242</sup>. Não se ignora aqui a existência de outros modelos de trabalho intermitente em outros países, tais como o português e o italiano – modelos que, aliás, como visto, foram apontados

---

<sup>242</sup> C.f., e.g.: No Reino Unido, ‘contrato zero’ entre patrões e funcionários expõe fragilidade nessa relação. Disponível em: < <http://g1.globo.com/natureza/blog/nova-etica-social/post/no-reino-unido-contrato-zero-entre-patroes-e-funcionarios-expoe-fragilidade-dessa-relacao.html>>. Acesso em 5 nov. 2017, às 22:53; Record number on zero-hour contracts. Disponível em: <[http://neweconomics.org/2017/03/zero-hour-contracts/?\\_sft\\_latest=articles,campaigns,coverage,events,podcasts,press-releases,videos&utm\\_medium=email&utm\\_source=newfoundation&utm\\_content=2+-+Read+more&utm\\_campaign=this-week-25-mar&source=this-week-25-mar](http://neweconomics.org/2017/03/zero-hour-contracts/?_sft_latest=articles,campaigns,coverage,events,podcasts,press-releases,videos&utm_medium=email&utm_source=newfoundation&utm_content=2+-+Read+more&utm_campaign=this-week-25-mar&source=this-week-25-mar)> . Acesso em: 5 de nov. 2017, às 22:53; Record 910,000 UK workers on zero-hour contract. Disponível em: <<https://www.theguardian.com/business/2017/mar/03/zero-hours-contracts-uk-record-high>>. Acesso em 5 nov. 2017, às 22:52; Trabalhadores ultraflexíveis. Disponível em: <[https://brasil.elpais.com/brasil/2015/05/01/internacional/1430504838\\_853098.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2015/05/01/internacional/1430504838_853098.html)>. Acesso em: 5 de nov. 2017, às 22:43.;

como inspirações à regulação brasileira no PL n. 3.785/2012. Contudo, tendo em vista que o fim deste trabalho não é uma comparação da legislação, mas um olhar sobre o significado da flexibilidade, a ênfase ao que a intermitência tem gerado no mercado de trabalho no Reino Unido faz com que seu exame seja útil a este fim.

Prosseguindo, então, com a leitura sobre o *zero-hour contract*, a modalidade contratual já existe, na prática, há 20 anos em todo Reino Unido, chegou a atingir cerca de 910.000 trabalhadoras e trabalhadores em 2017 e, neste ano, alcança ao menos 780.000 pessoas<sup>243</sup>; não havia até recentemente, contudo, um regramento específico que determinasse o seu conteúdo. Iniciativas de regulação e limitação do contrato zero-hora circularam no Parlamento britânico no período de 2013-2014, sem que o rito de tramitação das propostas chegasse à conclusão. Essa ausência normativa contribuía para a nebulosa que circunscrevia o trabalho zero-hora no país, que dificultava a criação de parâmetros e conceitos que definissem quais eram efetivamente os deveres e prerrogativas de trabalhadores e empregadores naquela circunstância<sup>244</sup>. Na análise de alguns dos documentos emitidos pelo governo britânico, Maeda conclui pela falta de clareza na conceituação dos elementos relativos ao contrato zero-hora, o que identifica como uma característica recorrente no pós-fordismo justamente conectadas às noções de fragmentação, flexibilidade e descontinuidade e que gera divergências e disputas<sup>245</sup>.

Entre essas disputas, uma que ganhou destaque no cenário público foi a relativa à cláusula de exclusividade. Inicialmente, a ausência de vedação ou limites a estipulação da cláusula possibilitava que empregadores impedissem, por meio dela, que os empregados prestassem serviços a outrem, ainda que não lhes fosse ofertado trabalho algum<sup>246</sup>. O problema das cláusulas de exclusividade foi identificado numa pesquisa elaborada em 2013 pelo *Department*

---

<sup>243</sup> UNITED KINGDOM. Office for National Statistics. EMP17: People in employment on zero hours contracts. Disponível em: <

<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/datasets/emp17peopleinemploymentonzerohourscontracts>>. Acesso em: 27/11/2018, às 13:25.

<sup>244</sup> Maeda menciona que o relatório feito pelo *Department for Business Innovation & Skills (BIS)*, em 2013, reconhecia como um dos problemas dos *zero-hours contracts* “a falta de reconhecimento sobre os termos, condições e consequências desse contrato para os trabalhadores; e a falta de observância e compreensão dos empregadores acerca de suas responsabilidades”. UNITED KINGDOM. **Department for Business Innovation & Skills. Consultation: zero hours employment contracts**. London, 2013, p.6. Disponível em: <[https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/267634/bis-13-1275-zero-hours-employment-contracts-FINAL.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/267634/bis-13-1275-zero-hours-employment-contracts-FINAL.pdf)>. Acesso em: 14 abr. 2015. APUD MAEDA, Patrícia, 2017a, p.114

<sup>245</sup> MAEDA, Patrícia, 2017a, p. 116.

<sup>246</sup> Ibid., p. 114.

for *Business Innovation & Skills*<sup>247</sup>, órgão do governo, descoberta que motivou a elaboração de duas consultas públicas sobre o interesse ou não no seu banimento<sup>248</sup>. As consultas, que contaram com a maior participação dos trabalhadores e trabalhadoras, mas que também foram respondidas por grandes, médias, pequenas e microempresas, sindicatos e associações profissionais, e, em menor grau, por governos locais, governo central e representantes de organizações empresarias, resultaram na ampla rejeição da cláusula de exclusividade e um considerável consenso favorável à sua vedação<sup>249</sup>.

Em maio de 2015, a questão dos *zero-hour contracts* finalmente adentra a esfera normativa, com previsão no *The Small Business, Enterprise and Employment Act 2015*, e a consequente inserção de regulação na Seção 27A do *Employment Relations Act 1996* (ERA 1996)<sup>250</sup>. Esse dispositivo, todavia, resume-se à interdição expressa da cláusula de exclusividade naqueles contratos e tão somente, sendo esta a única regulação vinculante a respeito. Na mesma Seção 27A, consta também uma definição sobre o que seria esta modalidade atípica de contratação que converge com a inicialmente enunciada pelo próprio governo britânico, pela qual o contrato zero-hora significa a relação em que os empresários não têm de oferecer trabalho aos trabalhadores, nem os trabalhadores são obrigados a trabalhar quando solicitados<sup>251</sup>. O que sustenta tal conceito é precisamente a incerteza quanto à prestação de serviço e quanto ao horário desta prestação<sup>252</sup>. O dispositivo seguinte, 27B, trata apenas de delimitar os poderes de provisionamento do Secretário de Estado especialmente sobre a temáticas da cláusula de exclusividade, diante das críticas que apontavam que uma ambiguidade na provisão anterior possibilitava a fuga da proibição da exclusividade pela garantia de apenas uma hora de trabalho<sup>253</sup>.

<sup>247</sup> UNITED KINGDOM. Department for Business Innovation & Skills. **Consultation: zero hours employment contracts**. London, 2013, p.6. Disponível em:

<[https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/267634/bis-13-1275-zero-hours-employment-contracts-FINAL.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/267634/bis-13-1275-zero-hours-employment-contracts-FINAL.pdf)>. Acesso em: 14 abr. 2015. APUD MAEDA, Patrícia, 2017a, p.114.

<sup>248</sup> MAEDA, Patrícia, 2017a, p. 115-116.

<sup>249</sup> Idem.

<sup>250</sup> ESTEVE-SEGARRA, Amparo. Zero hours contracts: hacia la flexibilidad absoluta del trabajo en la era digital. **Revista de Derecho Social**, n. 82, 2018, pp. 37-60. p. 43.

<sup>251</sup> ADAMS, Abi; PRASSL, Jeremias. Zero-Hours Work in the United Kingdom. Conditions of Work and Employment Series, n. 101. **International Labour Office**. Geneva, 2018. p. 2; UNITED KINGDOM. Government. **Contract types and employer responsibilities**. Última atualização em 8 de setembro de 2015, p. 7Disponível em <<https://www.gov.uk/contract-types-and-employer-responsibilities>>. Acesso em: 24 de ago. 2015 APUD MAEDA, Patrícia, 2017a, p. 114.

<sup>252</sup> ADAMS, Abi; PRASSL, Jeremias. Zero-Hours Work in the United Kingdom. Conditions of Work and Employment Series, n. 101. **International Labour Office**. Geneva, 2018. p. 2

<sup>253</sup> ESTEVE-SEGARRA, Amparo, op. cit., p. 42.



Para além do regramento abordado, foram emitidas também recomendações enfatizando a proibição da cláusula de exclusividade e para que as organizações representativas dos empresários implementassem um código de boas práticas que orientasse a aplicação do contrato zero-hora<sup>254</sup>. O código deveria conter esclarecimentos sobre os direitos do trabalhador, determinar a condição jurídica do indivíduo que trabalha (*worker* ou *employee*), estabelecer a forma de oferecimento e de extinção do trabalho, bem como prever um pré-aviso em caso de cancelamento da prestação de serviço e alternativas de compensação; ademais, deveria, da mesma forma, deixar claro que: i) não se trata de um trabalho com horas garantidas, ii) que a pessoa não está obrigada a aceitar o trabalho e iii) indicar que o uso do trabalho zero-hora está justificado pela própria dinâmica da empresa, ou seja, pela sazonalidade da demanda <sup>255</sup>.

Segundo Amparo Segarra-Esteves, muito embora não possua caráter vinculativo e, de um lado, possibilitaria a ampliação substancial do uso do tipo contatual, o código de boas práticas poderia servir de critério interpretativo sobre a redação do instrumento contratual em si e sobre a sua legitimidade, especialmente no que se fere à necessidade de o empresário demonstrar, em casos de conflito judicial, que o recurso ao contrato zero-hora deu-se não em função de uma estratégia empresarial, mas ante a circunstância de imprevisibilidade e temporalidade da própria demanda de prestação de serviços<sup>256</sup>. Nada obstante, ressalte-se que se tratam de recomendações que, pela sua natureza, não vinculam o agir dos empregadores.

Há, ainda, o problema relativo ao estatuto jurídico do trabalhador britânico em contratos zero-hora. É que, na ausência de prescrição legal, ele pode ser considerado: i) *self-employed*, referindo-se a trabalhadores independentes em contratos de prestação de serviço; ii) *workers*, como são classificados trabalhadores em relações de trabalho com dependência, em contratos laborais, mas em que há menos direitos trabalhistas, dentre as quais estão as importantes garantia de salário mínimo, de regulação do tempo de trabalho e de não discriminação; iii) *employees*, que seriam os empregados com todas as garantias asseguradas pela legislação laboral, tais como a proteção contra a dispensa arbitrária, o direito ao aviso prévio à extinção do contrato, o direito à regulação das dispensa por causas econômicas e empresarias e à

---

<sup>254</sup> Ibid., 44.

<sup>255</sup> Ibid., 44-45.

<sup>256</sup> Ibid., p. 45.

cobertura pela rede de direitos da seguridade social<sup>257</sup>. A questão é que a variedade de *status* possíveis resulta de construções judiciais, no sistema da *Common Law*, e o enquadramento do trabalhador em qualquer um deles, se não contratualmente estipulado, depende de uma manifestação judicial que se apoia na realidade formal da relação havida entre as partes<sup>258</sup>.

Acontece que os tribunais britânicos dificilmente reconhecem o trabalhador em *zero-hours contracts* como empregado, ausência de obrigações mútuas típicas de um contrato de emprego, em função: i) da prestação de trabalho não ser obrigatória a ambas as partes; ii) de não haver um número mínimo de horas a serem trabalhadas; iii) de não haver uma remuneração mínima para o trabalhador<sup>259</sup>. De acordo com Amparo Esteve-Segarra, a falta, verificada na prática, desses elementos da relação de emprego face à sólida jurisprudência das cortes do Reino Unido torna quase que inviável que estes trabalhadores sejam erigidos ao estatuto de *employees*- a discussão se limitaria, portanto, a saber se são eles *workers* ou *selfemployed*<sup>260</sup>, ou seja, trabalhadores, sem ou com dependência econômica, com direitos sociais reduzidos.

O fato da relação de emprego ser confirmada com fundamento unicamente nas cláusulas contratuais, escritas ou não, revela, prossegue Esteve-Segarra, que as decisões judiciais desconsideram a realidade material da relação tida entre trabalhador e empresa, a concretude do vínculo estabelecido, e, com isso, pressupõem a equidistância das vontades de ambos e a equivalência liberdade de contratar<sup>261</sup>. Ignoram, portanto, que nem sempre é desejo das trabalhadoras e trabalhadores estar em um contrato zero-hora e que há, para eles, pouca margem de negociação frente ao poder do empregador<sup>262</sup>.

A professora ressalta, ainda, que, como uma das consequências desse posicionamento pretorial, o trabalhador em contrato zero-hora passa a ser menos custoso à empresa não apenas porque trabalhe menos horas, mas porque direitos lhe são negados<sup>263</sup>. Isto tem feito com que autores tenham cada vez mais defendido que a materialidade da relação de trabalho é que tem que prevalecer no aferimento do vínculo de emprego, à luz princípio da realidade do contrato,

---

<sup>257</sup> Ibid., p. 47-53.

<sup>258</sup> Ibid., p. 48.

<sup>259</sup> Ibid, op. cit., p. 49.

<sup>260</sup> Idem.

<sup>261</sup> Ibid., op. cit., p. 50

<sup>262</sup> Idem.

<sup>263</sup> Idem.

bem como deve pesar, a favor do vínculo, a existência de cláusula de exclusividade que proíba o trabalhador de prestar serviço a outros empregadores<sup>264</sup>. Outro ponto que merece atenção é sobre o tempo em que muitos trabalhadores em *zero-hours contracts* são instados a estarem à disposição, aguardando que surjam tarefas a serem cumpridas, sem, contudo, receberem por isso<sup>265</sup>.

Neste breve delineamento, fica evidente o grau de incerteza que caracteriza as circunstâncias de homens e mulheres que trabalham em regime de intermitência no Reino Unido. A pesquisa *EMP17: People in employment on zero hours contracts*, elaborada pelo *Office for National Statistics* (ONS), um instituto reconhecido e independente de produção de estatísticas oficiais, indica que dos já mencionados 780.000 trabalhadores em *zero hours contracts*, a maioria é composta por mulheres, jovens, nacionais, que não se trabalham *full-time* em regime intermitente<sup>266</sup>. Ainda, a maioria dos trabalhadores britânicos em trabalho intermitente são estudantes, estão alocados no setor de transporte, artes e outros serviços, alimentação e acomodação, serviço social e de saúde, educação, comércio varejista e atacadista. Segundo esta mesma pesquisa, 63% dos trabalhadores afirmaram estarem trabalhando horas suficientes, enquanto cerca de 24,1% dos trabalhadores e trabalhadoras afirmaram que estão em jornadas insuficientes e desejariam trabalhar mais hora – este número pode ser maior, em razão das abstenções<sup>267</sup>.

Em relatório pela instituição *Trade Union Congress* (TUC), o contrato *zero-hours* foi identificado como um contrato cuja flexibilidade está a instrumento do empregador e é imposta ao trabalhador sem a garantia de direitos mínimos<sup>268</sup>. De acordo com o TUC, o trabalho zero-hora é marcado pela insegurança, pelas condições precárias de trabalho, pelos baixos salários e a produção de desigualdades dentro do espaço de trabalho<sup>269</sup>. Ademais, o TUC ressalta que trabalhadores em contratos temporários são mais propícios a sofrerem de mazelas físicas e

---

<sup>264</sup> Ibid., p. 51.

<sup>265</sup> UNITED KINGDOM. **Office for National Statistics. EMP17: People in employment on zero hours contracts.** Disponível em: < <https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/datasets/emp17peopleinemploymentonzerohourscontracts>>. Acesso em: 27/11/2018, às 13:25.

<sup>266</sup> Idem.

<sup>267</sup> Idem.

<sup>268</sup> TRADES UNIONS CONGRESS. **The decent jobs effect: the human cost of zero-hours working in the UK.** Disponível em: < [https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/DecentJobsDeficitReport\\_0.pdf](https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/DecentJobsDeficitReport_0.pdf)>. Acesso em 23 de nov. 2018. pp. 12-16.

<sup>269</sup> Ibid., pp. 17-34.

mentais ligadas ao estresse, à ansiedade e a depressão e, sendo o trabalho zero-hora caracterizado pela descontinuidade da prestação de serviços, estes efeitos têm sido identificados nas pesquisas realizadas<sup>270</sup>. Os conflitos entre os tempos de lazer e os tempos de trabalho também têm sido verificados no âmbito dos levantamentos realizado pelo TUC: muitos trabalhadores afirmam que o tempo irregular de trabalho prejudica sobremaneira os relacionamentos familiares e sociais<sup>271</sup>.

Segundo resultados obtidos em pesquisa elaborada pelo *Centre for Longitudinal Studies*, vinculada a *University College London*, divulgados em julho de 2017, os trabalhadores em *zero-hours contracts*, em sua maioria jovens, são mais propensos a terem pior saúde mental e física do que os trabalhadores em contratos regulares, junto com os trabalhadores desempregados<sup>272</sup>. A pesquisa reconhecer haver evidências de que aqueles que estão em contratos de trabalhos mais precários tendem a terem mais chance de desenvolverem patologias físicas e psíquicas, seja em função do estresse financeiro, seja em função do *status* rebaixado de trabalho.

### 2.3.3. Trabalho intermitente: flexível e precarizado?

Conquanto os dados fornecidos pelo CAGED sejam ainda insuficientes para chegar a uma conclusão sólida acerca da conformação do mercado de trabalho na perspectiva do trabalho intermitente, a análise conjunta dessas primeiras informações empíricas e do tratamento legal dado à intermitência, à luz dos textos dogmáticos, aliada à curta análise sobre o contrato zero-hora do Reino Unido, permitem situar o trabalho intermitente no âmbito dos contratos de trabalho flexíveis que, idealizados no bojo das políticas neoliberais, atendem à demanda do mercado pós-fordista por maior adaptabilidade do trabalho e do trabalhador.

Sem uma previsão mínimas de horas a serem trabalhadas, nem a garantia de salário mínimo mensal, o contrato de trabalho intermitente, tal como está posto na norma trabalhista, revela-se instável e inseguro aos trabalhadores. Nascida nos auspícios reformistas que têm centralizado o debate político, econômico e institucional brasileiro, a regulação do trabalho intermitente do Brasil traz em si o tipo de flexibilidade que pretende ser unilateralmente

---

<sup>270</sup> Ibid., p. 35-36.

<sup>271</sup> Ibid., p. 37.

<sup>272</sup> Being on a zero-hours contract is bad for your health, new study reveals. Disponível em: <<https://cls.ucl.ac.uk/being-on-a-zero-hours-contract-is-bad-for-your-health-new-study-reveals/>>. Acesso em 28 nov. 2018, às 21:41.

benéfica, respondendo aos anseios de redução de custo do trabalho para a majoração do lucro. Nesse sentido, é uma flexibilidade que opera pela desregulamentação de direitos laborais, pela redução dos salários, pela supressão dos tempos mortos e pela invasão dos tempos de trabalhos nos tempos de não trabalho, ao passo em que se quer intensificar a submissão daquele que trabalha pela sua fragilização jurídica e social.

É interessante notar que, na escassez de dados do CAGED, há achados importantes, especialmente quando são comparados àqueles da ONS. Embora haja divergências nos marcadores de gênero e escolaridade, os quais, aliás, renderiam bons estudos, muitos dos trabalhadores em regimes de jornadas intermitentes, britânicos e brasileiros, estão alocados no setor de serviços e comércios – guardadas as diferenças de classificação e, em geral são jovens. Reconhece-se que não é possível uma afirmação peremptória sobre os resultados do trabalho intermitente brasileiro, mas é possível identificar um potencial precarizante do trabalho, pelo prevalecimento da vulnerabilidade do trabalho, por baixos salários e condições precárias de trabalho, tal como têm se verificado no Reino Unido. É possível, também, identificar, tal qual têm se sustentado naquele Estado, pelo próprio desenho normativo do trabalho intermitente, um potencial de degradação ética, da saúde física e mental do trabalho, e das relações consigo e com os outros.

#### **2.4. O trabalho intermitente e narrativas fragmentadas**

As vantagens aparentes das jornadas intermitentes, que residem na própria noção de flexibilidade, escondem, portanto, o perigo das relações laborais altamente elásticas. A elasticidade, ou maleabilidade, é em si perigoso porque as exigências por conceitos de tempo e espaço mais adaptáveis não são apenas demandas de uma classe trabalhadora preocupada com a qualidade de vida; são, hoje, muito mais, imposições de um mercado que tudo flexibiliza: produção, trabalho e consumo. Trabalhadores dispostos a organizar as suas horas das mais variadas formas e tudo que o capitalismo precisa para sobreviver numa modernidade tecnológica, fluída e acelerada.

A flexibilidade que o trabalho intermitente, da forma que está previsto, propõe é, nesse sentido, uma flexibilidade que se dobra sobre os trabalhadores. E ela o é na medida em que, escapando de um grau mínimo de previsibilidade e afastando o trabalhador do espaço de trabalho e, principalmente, de um espaço importante de convivência, pretende concentrar todo

(ou algo muito próximo disto) o controle sobre o trabalho nas mãos dos empregador, negando ao trabalhador o tempo de intimidade com as suas tarefas e de construção dos vínculos coletivos no trabalho. Isto se daria tanto pelo não oferecimento de trabalho em horas suficientes, quanto pela intensificação do trabalho, pela supressão dos tempos mortos muitas vezes dedicados ao convívio no ambiente de trabalho, ademais pelo distanciamento do trabalho do local de trabalho por longos ou muitos períodos, ou mesmo pela sujeição dos trabalhadores a inúmeros contratos ante a necessidade de assegurar uma remuneração determinada.

O trabalho intermitente sem balizas que orientem a sua aplicação tem o potencial de ferir as relações familiares e diluir o espaço e o tempo de construção das subjetividades, e, com isso aumentar o sofrimento de trabalhadoras e trabalhadores. Este sofrimento é vivido pela experiência da quebra de compromissos mútuos, gerando desconfiança, medo e incertezas quanto ao futuro. Disso decorre a degradação da autocompreensão e do reconhecimento comunitário, uma vez que o trabalho constitui esse lugar importante na formulação da maneira como nos vemos, como desejamos ser vistos e como de fato somos vistos. O trabalho intermitente é, no entanto, por definição, um trabalho que homenageia o descontínuo, o efêmero, o fragmentário; aquilo que não se pretende duradouro nem estável e que atende apenas às demandas imediatas. Nesse sentido, estar exposto ao trabalho intermitente é estar sujeito a narrativas despedaçadas.

## CONCLUSÕES

Como visto, o trabalho intermitente foi anunciado como remédio aos altos níveis de desempregos inflados pela crise econômica, por possibilitar uma pretensa adequação das relações laborais à era digital e, ademais, por servir como mecanismo de redução de desigualdades na medida em que permitiria a formalização de muitos dos trabalhadores que hoje atuam à margem do assalariamento. Muito além da criação de emprego, dizia-se - sem que para isso se indicasse qualquer fonte empírica, que tal fórmula contratual seria responsável por propiciar maior flexibilidade não só para o empregador, mas também para o empregado, que, no livre exercício de sua autonomia, poderia organizar da maneira como lhe fosse conveniente a sua jornada de trabalho, claro, mediante negociação com o seu patrão.

Foi possível, identificar, no entanto, que o discurso da flexibilidade que dá o tom da intermitência representa uma visão ideológica desta flexibilidade, que a compreende não como um instrumento em favor de ambas as partes relacionais, e, conseqüentemente, de efetiva melhora na dinâmica produtiva e laboral, mas unicamente como meio de aprofundamento do controle sobre os tempos de trabalho e de vida do trabalhador, a serem manejados de acordo com as oscilações incessantes dos desejos mercadológicos. Nesse sentido é que, para a Maeda, para Patrícia Maeda, o discurso da flexibilidade é “um muro intransponível, porquanto invisível, para a melhoria da condição social do trabalhador”<sup>273</sup>. Isto porque, como tratamos de abordar, ele se materializa não pela melhora das condições laborais, mas pela desintegração da rede protetiva tecida pelos direitos sociais trabalhistas e pela fragilização da pessoa que trabalha e do coletivo de trabalhadores.

Os propósitos de acentuação da submissão de trabalhadoras e trabalhadores em prol dos interesses empresariais de maior competitividade, produtividade e lucratividade, independente dos riscos e males que pode causar naqueles que trabalham, ficaram mais claros a partir da análise das disposições legislativas introduzidas pela “reforma trabalhista” em sua literalidade, a partir das leituras de diferentes autores do campo da dogmática. O que ficou evidente é que não houve, por parte daqueles que redigiram, aprovaram e incentivaram a aprovação do texto normativo, a real preocupação com a condição do trabalhador em regime de intermitência.

---

<sup>273</sup> MAEDA, Patrícia, 2017a, p.

Ao contrário, quase que nenhuma limitação a intermitência foi imposta e poucas garantias foram estendidas aos empregados em trabalho intermitente – e, quando foram, isto se deu de maneira fragmentada. Distante do objetivo de dar a autonomia que necessita para fruir de seus tempos de trabalho e de não trabalho, as previsões legais deixam brecha para que o trabalhador seja empurrado cada vez mais para um eterno estar-à-disposição; incerto de seu salário e sem rotina mínima de labor, depara-se com possibilidades dramáticas, que embora não únicas, representam um risco a todo trabalhador intermitente: ou submeter-se a vários contratos objetivando reunir as garantias mínimas de sua subsistência; ou não trabalhar as horas suficientes de que necessita para sobreviver; ou tornar-se um empregado sem trabalho e sem salário.

A análise dos dados do CAGED, embora sejam estes incompletos e insuficientes, já foi capaz de apontar para a formação de um grupo de trabalhadores intermitentes marcados pela vulnerabilidade, pelos baixos salários e pelo rebaixamento das condições de trabalho. Somando esta primeira análise ao breve estudo do trabalho intermitente britânico, foi possível estabelecer uma ligação entre a intermitência e a flexibilidade, bem como a sua mais grave consequência: a precarização do trabalho. Neste sentido, foi possível verificar que a condição de instabilidade a que comumente estão sujeitos as trabalhadoras e trabalhadores em contratos intermitentes tendem a obstar os planejamentos de vida e a alquebrar as relações socioafetivas, desconectar o trabalhador de seus trabalhos, do convívio social e de si mesmo. O enfraquecimento do indivíduo e do coletivo de trabalhadores leva ao rebaixamento das condições de trabalho, mas também corrói a construção das identidades pessoais. Como consequência, o medo, a insegurança e o adoecimento físico e mental tornam-se cada vez mais frequentes na vida das pessoas que trabalham, deixando-as à deriva.

É preciso dizer, contudo, que este trabalho se encerra não com respostas, mas com mais perguntas. O exame até aqui realizado abre portas para uma série de questionamentos. Dentre eles, sobre os dados relativos à aplicação do trabalho intermitente, muito há de ser produzido no transcurso do tempo, especialmente ante a ausência de indicadores segundo a variável de raça e o nível salarial, a fim de dar uma resposta a satisfatória às perguntas: quem é o trabalhador intermitente? Qual é o seu estatuto salarial? De que forma o mercado e o mercado de trabalho se relacionam ou reagem à intermitência?



Há, igualmente, muito a ser produzido no campo da hermenêutica jurídica, a fim de oferecer uma interpretação mais apropriada à figura do trabalho intermitente, visando, inclusive, adequá-la aos sistemas laboral e constitucional brasileiro. Neste sentido, é absolutamente necessária a investigação sobre como as instituições do direito irão responder à intermitência: será ela declarada inconstitucional pelo Supremo Tribunal Federal nas ações que tramitam naquela corte? Em caso negativo, é possível oferecer limitações jurídicas ao fenômeno do trabalho intermitente, com norte no princípio proteção do trabalhador? É, ademais, possível promover uma leitura benéfica do trabalho intermitente em favor da proteção jurídica dos trabalhadores, ou, ao menos, para certos grupos de trabalhadores?

A partir do percurso trilhado por esta pesquisa, há, porém, uma reflexão que sobressai. Considerando os males pessoais provocados pela flexibilidade que se dobra sobre os trabalhadores, ao interromper os planejamentos, os vínculos comunitários e a própria construção das identidades, o direito pode oferecer alguma solução que minimize estes danos causados? Nesse sentido, destaca-se o conceito jurídico de dano existencial, que corresponde, justamente ao “dano à existência da pessoa, [...] ao modo de ser do indivíduo ou nas atividades por ele executadas com vistas ao projeto de vida pessoal, prescindindo de qualquer repercussão financeiro ou econômica”<sup>274</sup> e, ainda, o dano ao convívio social e familiar do indivíduo<sup>275</sup>. Partindo desta conceituação, é possível vislumbrar hipóteses em que se possa configurar o dano existencial a trabalhadores expostos a jornadas intermitentes, de modo a atenuar o sofrimento de quem teve ferida a sua identidade?

Por ora, estas são apenas portas que se abrem para novas pesquisas. Certo é que estudos mais aprofundados acerca do trabalho intermitente fazem-se necessários. Estes estudos precisam, principalmente, conservar o olhar humanizado à pessoa-que-trabalha, compreendendo o lugar ocupado pelo trabalho no seu existir no mundo. Se vivemos sob uma ordem jurídica quem tem na dignidade da pessoa humana seu pilar mais fundamental ela deve ser lida de modo a efetivar proteção do ser humano mesmo em suas dimensões mais íntimas e pessoais.

---

<sup>274</sup> ALMEIDA NETO, Amaro Alves de. Dano existencial: a tutela da dignidade da pessoa humana. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 6, n. 24, 2005.

<sup>275</sup> SOARES, Flaviana Rampazzo. **Responsabilidade civil por dano existencial**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009. p.44

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADAMS, Abi; PRASSL, Jeremias. Zero-Hours Work in the United Kingdom. Conditions of Work and Employment Series, n. 101. **International Labour Office**. Geneva, 2018.

ALMEIDA NETO, Amaro Alves de. Dano existencial: a tutela da dignidade da pessoa humana. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, v. 6, n. 24, 2005

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?**. 16ª ed. Cortez: São Paulo, 2006.

\_\_\_\_\_. **O privilégio da escravidão**. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça. A terceirização sem limites: a precarização do trabalho como regra. **O social em questão**, ano XVIII, n. 34, p. 19-40, 2015.

Após reforma, número de novas ações trabalhistas cai quase 45% no 1º trimestre. Disponível: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/apos-reforma-numero-de-novas-acoes-trabalhistas-cai-quase-45-no-1-trimestre.ghtml>>. Acesso em 14 nov. 14:38

Aposta da reforma trabalhista, contrato intermitente não engrenou no Brasil. Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2018/09/13/aposta-da-reforma-trabalhista-contrato-intermitente-nao-engrenou-no-brasil/>>. Acesso em 24 nov., às 17:37

Being on a zero-hours contract is bad for your health, new study reveals. Disponível em: <<https://cls.ucl.ac.uk/being-on-a-zero-hours-contract-is-bad-for-your-health-new-study-reveals/>>. Acesso em 28 nov. 2018, às 21:41

BRASIL. Câmara de Deputados., de 3 de janeiro de 1974, Comissão especial destinada a proferir parecer ao projeto de Lei nº 6.787, de 2016, do poder executivo, que "altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 – Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019 e dá outras providências". **Parecer proferido em plenária em 26 abr. 2017**. Relator: Rogério Marinho.

Disponível em: <[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1550215&filena](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1550215&filena)

me=PPP+1+PL678716+%3D%3E+PL+6787/2016>. Acesso em: 27 ago. 2018.

BRASIL. MTb – Ministério do Trabalho. **Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED): relatório de nov. 2017**. Disponível em: < <http://pdet.mte.gov.br/>>. Acesso em: 05 set. 2018.

\_\_\_\_\_. MTb – Ministério do Trabalho. **Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED): relatório de dez. 2017**. Disponível em: < <http://pdet.mte.gov.br/>>. Acesso em: 05 set. 2018.

\_\_\_\_\_. MTb – Ministério do Trabalho. **Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED): relatório de jan. 2018**. Disponível em: < <http://pdet.mte.gov.br/>>. Acesso em: 05 set. 2018.

\_\_\_\_\_. MTb – Ministério do Trabalho. **Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED): relatório de fev. 2018**. Disponível em: < <http://pdet.mte.gov.br/>>. Acesso em: 05 set. 2018.

\_\_\_\_\_. MTb – Ministério do Trabalho. **Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED): relatório de mar. 2018**. Disponível em: < <http://pdet.mte.gov.br/>>. Acesso em: 05 set. 2018.

\_\_\_\_\_. MTb – Ministério do Trabalho. **Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED): relatório de abr. 2018**. Disponível em: < <http://pdet.mte.gov.br/>>. Acesso em: 05 set. 2018.

\_\_\_\_\_. MTb – Ministério do Trabalho. **Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED): relatório de mai. 2018**. Disponível em: < <http://pdet.mte.gov.br/>>. Acesso em: 05 set. 2018.

\_\_\_\_\_. MTb – Ministério do Trabalho. **Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED): relatório de jun. 2018**. Disponível em: < <http://pdet.mte.gov.br/>>. Acesso em: 05 set. 2018.

\_\_\_\_\_. MTb – Ministério do Trabalho. **Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED): relatório de jul. 2018**. Disponível em: < <http://pdet.mte.gov.br/>>. Acesso em: 05 ago. 2018.

\_\_\_\_\_. Senado Federal. Parecer da Comissão de Assuntos Sociais sobre o Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar na legislação às novas relações de trabalho. **Parecer apresentado em 23 mai. de 2017**. Relator: Ricardo Ferraço. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/129049>>. Acesso em: 23 ago. 2018.

\_\_\_\_\_. Projeto de lei n. 3.785. **Exposição de Motivos do PL n. 3.785**. Brasília, DF. 26/04/2012. Disponível em: <[http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra;jsessionid=879359212FA6F10286550A92862990E0.proposicoesWebExterno1?codteor=987012&filename=PL+3785/2012](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=879359212FA6F10286550A92862990E0.proposicoesWebExterno1?codteor=987012&filename=PL+3785/2012)>. Acesso em: 15 de out. 2018.

\_\_\_\_\_. Projeto de lei n. 6.787. **Exposição de Motivos do PL n. 6.787**. Brasília, DF. 23/12/2016. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/discursos-e-notas-taquigraficas/discursos-em-destaque/projeto-de-lei-no-6787-2016-reforma-trabalhista/projeto-de-lei-no-6787-2016-reforma-trabalhista-1>>. Acesso em: <28 de ago. 2018.

CESIT. **Dossiê: Contribuição Crítica à Reforma Trabalhista**. Campinas, 2017. Disponível em <http://www.cesit.net.br/dossie-reforma-trabalhista/>. Acesso em 09 de mai. 2018, às 15:12.

DAL ROSSO, Sadi. **O ardil da flexibilidade: os trabalhadores e a teoria do valor**. São Paulo: Boitempo, 2017.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 6ª edição. São Paulo: Cortez, 2012.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com comentários à Lei n. 13.467/17**. São Paulo: LTr, 2017.

Desemprego cai, mas aumento do trabalho informal dificulta retomada da economia. Disponível em: < <https://g1.globo.com/economia/noticia/2018/08/31/desemprego-cai-mas-aumento-do-trabalho-informal-dificulta-retomada-da-economia.ghtml>>. Acesso em 14 nov. 201, às 12:08

DRUCK, Graça. **A indissociabilidade entre precarização social do trabalho e terceirização**. In: (Orgs.) TEIXEIRA, Marilanie Oliveira; ANDRADE, Helio Rodrigues de. COELHO, Elaine D'Ávila. Precarização e terceirização: faces da mesma realidade. São Paulo: Sindicatos dos Químicos-SP, 2016.

\_\_\_\_\_. **A precarização social do trabalho no Brasil**. In: ANTUNES, Ricardo. Riqueza e miséria do trabalho no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2013. p. 55-73.

\_\_\_\_\_. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?. **Caderno CRH**, Salvador, v. 24, n. 01, p. 35-54, 2011.

ESTEVE-SEGARRA, Amparo. Zero hours contracts: hacia la flexibilidad absoluta del trabajo en la era digital. **Revista de Derecho Social**, n. 82, 2018, pp. 37-60. p. 43.

FERREIRA, António Casimiro. A sociedade de austeridade: poder, medo e direito do trabalho de exceção. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, n. 95, 2011. p. 119-136. Disponível em:<<https://rccs.revues.org/4417>>. Acesso em 03 ago. 2018.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; TREVISIO, Marco Aurélio Marsiglia; FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (org.). Reforma Trabalhista: visão, compreensão e crítica. São Paulo: LTr, 2017

GONDIM, Thiago Patrício. **Austericídio e reforma trabalhista: a gramática de exceção**

**contida no Projeto de Lei 6.787/2016.** In: RAMOS, Gustavo Teixeira et al (coord.). O golpe de 2016 e a reforma trabalhista: narrativas de resistência. 1ª ed. Bauru: Canal 6, 2017, p. 360-366

HARVEY, David. **Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural.** 15ª edição. Edições Loyola: São Paulo, 2005.

\_\_\_\_\_. **O enigma do capital e as crises do capitalismo.** São Paulo: Boitempo, 2011.

Informalidade bate recorde no país e já atinge 43% dos trabalhadores. Disponível em <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/11/informalidade-bate-recorde-no-pais-e-ja-atinge-43-dos-trabalhadores.shtml>>. Acesso em 14 nov. 2018, às 12:21

JÚNIOR, Antonio Umberto de Souza; SOUZA, Fábio Coelho de; MARANHÃO, Ney; NETO, Platon Teixeira de Azevedo. **Reforma trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei nº 13.467/2017.** São Paulo, Rideel, 2017.

LIMA, Francisco Gérson Marques de. **Convite ao Estudo da Hermenêutica em Direito do Trabalho.** Artigos MPT-CE. 23 jul. 2017. Disponível em <[http://www.prt7.mpt.mp.br/images/artigos/2017/Convite\\_a\\_Hermeneutica\\_Trabalhista-Gerson\\_Marques.pdf](http://www.prt7.mpt.mp.br/images/artigos/2017/Convite_a_Hermeneutica_Trabalhista-Gerson_Marques.pdf)> Acesso em 23 out. 2017

MAEDA, Patrícia. **A era dos zero direitos: trabalho decente, terceirização e contrato zero-hora.** LTr: São Paulo, 2017a.

\_\_\_\_\_. **O contrato intermitente.** In: MAIOR, Jorge Luiz Souto; SEVERO, Valdete Souto (Coords). Resistência: aportes teóricos contra o retrocesso trabalhista. São Paulo: Expressão Popular, 2017b, pp. 317-325.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Vamos falar séria e honestamente sobre a Reforma Trabalhista? In: **ANAMATRA. Revista Trabalhista Direito e Processo.** Reforma Trabalhista e Previdenciária: a desconstrução dos direitos sociais no Brasil. São Paulo: LTr, ano 15, nº 57, dez. 2017.

MELEK, Marlos Augusto. **Trabalhista! O que Mudou?**. Editora Estudo Imediato, 2017.

MURADAS, Daniela; GONÇALVES, Antonio Fabrício de Matos; ANJOS, Lucas Costa dos. **Evolução do sistema produtivo capitalista: contexto político econômico**. In: (Cord.) MURADAS, Daniela. Manipulações trabalhistas e o direito do trabalho. Belo Horizonte: RTM, 2018. pp. 123-154.

MPT. Nota técnica n. 01, de 24 de janeiro de 2017, da Secretaria de Relações Institucionais do Ministério Público do Trabalho. Disponível em: <  
[http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal\\_mpt/mpt/sala-imprensa/mpt-noticias/4f48dcfe-8c4f-4c0b-95a7-65ec58c7643c!/ut/p/z0/jYzJDoIwFEV\\_BRcsm1ewDC6RGIKEqDvsxjxKwSqUqXH4e\\_EHjMtzc-4BDgVwjQ\\_VoFG9xnbhM\\_cvTkJZuj3QLMmOAY1OTr5LE8eNaQB74L-FpeBOeZw3wAc0V6J03UPBahZWopYkFKwmTNCsBdWmiO9J4YUi8NlafK\\_qNo48Ai56beTLQNENxqYztmhV0lLdMEk9o02X2dK9UULhbNO\\_6sOdl-9ntPoAu2nJ4g!!/>](http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/sala-imprensa/mpt-noticias/4f48dcfe-8c4f-4c0b-95a7-65ec58c7643c!/ut/p/z0/jYzJDoIwFEV_BRcsm1ewDC6RGIKEqDvsxjxKwSqUqXH4e_EHjMtzc-4BDgVwjQ_VoFG9xnbhM_cvTkJZuj3QLMmOAY1OTr5LE8eNaQB74L-FpeBOeZw3wAc0V6J03UPBahZWopYkFKwmTNCsBdWmiO9J4YUi8NlafK_qNo48Ai56beTLQNENxqYztmhV0lLdMEk9o02X2dK9UULhbNO_6sOdl-9ntPoAu2nJ4g!!/>). Acesso em 06 mai. 2018.

Não é reforma, é a readequação à realidade. Disponível em: <http://economia.ig.com.br/2016-05-25/nao-e-reforma-e-readequacao-a-realidade-diz-ministro-do-trabalho.html>. Acesso em 14 nov. 2018, às 9:43.

No Reino Unido, ‘contrato zero’ entre patrões e funcionários expõe fragilidade nessa relação. Disponível em: < <http://g1.globo.com/natureza/blog/nova-etica-social/post/no-reino-unido-contrato-zero-entre-patroes-e-funcionarios-expoe-fragilidade-dessa-relacao.html>>. Acesso em 5 nov. 2017, as 22:53

Nova CLT completa um ano: reforma trabalhista não cria empregos prometidos, e informalidade cresce. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/reportagens-especiais/apos-um-ano-reforma-trabalhista-nao-criou-empregos-prometidos-e-informalidade-cresceu/index.htm>>. Acesso em: 14 nov. 2018, às 12:02

Nova lei trabalhista deve gerar mais de 6 milhões de empregos. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/nova-lei-trabalhista-vai-gerar-mais-de-6-milhoes-de>

empregos-diz-meirelles.shtml>. Acesso em 14 nov. 2018, às 9:35.

OLIVEIRA, Ana Luíza Matos de; SOUSA, Euzebio Jorge de; VAZQUEZ, Barbara Vallejos. **Reforma trabalhista: 78% das vagas são intermitentes e parciais**. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/blogs/brasil-debate/reforma-trabalhista-78-de-vagas-criadas-sao-intermitentes-e-parciais>. Acesso em: 24 nov. 2018, às 16:40.

O trabalho intermitente não pegou. Disponível em: <https://extra.globo.com/emprego/trabalho-intermitente-nao-pegou-22627798.html>. Acesso em 24 nov. 2018, às 17:30

Record 910,000 UK workers on zero-hour contract. Disponível em: <https://www.theguardian.com/business/2017/mar/03/zero-hours-contracts-uk-record-high>>. Acesso em 5 nov. 2017, às 22:52.

Reforma deixou trabalhador com medo de buscar Justiça, diz procurador geral. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2018/11/09/entrevista-ronaldo-fleury-procurador-geral-do-trabalho.htm>>. Acesso em 14 nov. 2018, às 15:19.

Reforma trabalhista limita qualidade do emprego formal e não impede avanço de informais. Disponível em: <https://extra.globo.com/noticias/economia/reforma-trabalhista-limita-qualidade-do-emprego-formal-nao-impede-avanco-de-informais-22691902.html>>. Acesso em: 10 nov. 2018, às 11:53.

Seis meses de reforma trabalhista: “trabalhador perdeu acesso à Justiça”, diz professora. Disponível: <https://www.destakjornal.com.br/seu-valor/detalhe/seis-meses-de-reforma-trabalhista-trabalhador-perdeu-acesso-a-justica-diz-professora>>. Acesso em 14 nov. 2018, às 14:52

SELIGMANN-SILVA, Edith. **Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo**. São Paulo: Cortez, 2011.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter: o desaparecimento das virtudes com o novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Bestbolso, 2012.



SILVA MARTINS FILHO, Ives Gandra da. A Reforma Trabalhista no Brasil, **Revista de Direito do Trabalho**, vol.181, ano 43, p.19-29. São Paulo: Ed. RT, setembro de 2017

SILVA, Sayona Grillo Coutinho Leonardo da; GONDIM, Thiago Patrício. **Austericídio e reforma trabalhista: a gramática de exceção contida no Projeto de Lei 6.787/2016**. In: RAMOS, Gustavo Teixeira et al (coord.). O golpe de 2016 e a reforma trabalhista: narrativas de resistência. 1ª ed. Bauru: Canal 6, 2017, p. 360-366.

SILVA, Sayonara Coutinho Grillo Leonardo da. **A introdução de políticas ultraliberais no Brasil: uma ponte para a exceção?**. In: RAMOS, Gustavo Teixeira et al (coord.). O golpe de 2016 e a reforma trabalhista: narrativas de resistência. 1ª ed. Bauru: Canal 6, 2017, p. 418-426.

\_\_\_\_\_. **O Brasil das Reformas Trabalhistas: Insegurança, Instabilidade e Precariedade**. In: SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; EMERIQUE, Lilian Balmant; BARISON, Thiago (orgs.). Reformas Institucionais de Austeridade, Democracia e Relações de Trabalho. São Paulo: LTr, 2018, p. 212-216.

SOARES, Flaviana Rampazzo. **Responsabilidade civil por dano existencial**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009

Trabalho intermitente tem baixa adesão e comércio como maior empregador. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/trabalho-intermitente-tem-baixa-adesao-e-comercio-como-maior-empregador.ghtml>

Trabalhadores ultraflexíveis. Disponível em: [https://brasil.elpais.com/brasil/2015/05/01/internacional/1430504838\\_853098.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2015/05/01/internacional/1430504838_853098.html). Acesso em: 5 de nov. 2017, às 22:43

TRADES UNIONS CONGRESS. **The decent jobs effect: the human cost of zero-hours working in the UK**. Disponível em: [https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/DecentJobsDeficitReport\\_0.pdf](https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/DecentJobsDeficitReport_0.pdf). Acesso em 23 de nov. 2018.

UNITED KINGDOM. Office for National Statistics. **EMP17: People in employment on zero**

**hours contracts.** Disponível em: <  
<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/datasets/emp17peopleinemploymentonzerohourscontracts>>. Acesso em: 27/11/2018, às 13:25.

UNITED KINGDOM. Government. **Employment Right Act 1996**. Disponível em: <  
<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents>>. Acesso em: 28 nov.2018, às 15:04.

Temer: aprovação da reforma trabalhista é “novo ciclo político. Disponível em: <<http://www2.planalto.gov.br/acompanhe-planalto/noticias/2017/04/temer-aprovacao-da-modernizacao-trabalhista-e-novo-ciclo-politico>><http://www2.planalto.gov.br/acompanhe-planalto/noticias/2017/04/temer-aprovacao-da-modernizacao-trabalhista-e-novo-ciclo-politico>>. Acesso em 14 nov. 2018, às 9:49

URIARTE, Oscar Ermida. **A flexibilidade**. São Paulo: LTr, 2002.

VIANA, Márcio Túlio. **A proteção social do trabalhador no mundo globalizado**. In: Da greve ao boicote e outros pequenos estudos. Belo Horizonte: RTM, 2017, pp. 79-114